

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Reconstrucción productiva en el sector citrícola del
departamento de Salto: impacto en la sociabilidad de
los trabajadores - acciones colectivas ante la
precariedad**

Verónica Bandera

Tutor: Gerardo Sarachu

2008

INDICE

Introducción.....	4
Capítulo Primero:	
<i>I.- Caracterización de la reestructuración productiva a nivel general y su expresión en el sector citrícola de la ciudad de Salto</i>	8
I.1.- Recursos geográficos y disposiciones estructurales del Departamento.....	9
I.2. <i>Ubicación general del sector en la dinámica productiva</i>	11
I.3.- Condiciones socio-productivas del Sector Citrícola.....	15
Capítulo Segundo:	
<i>II.- Impactos en la sociabilidad de los trabajadores y su forma de existencia</i>	19
II.1.- Vivencias de la inseguridad laboral.....	21
II. 2. - Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva.....	25
II.3.- Nuevas formas organizativas en el espacio de trabajo.....	30
II. 4.- Entre tradiciones y quiebres intergeneracionales.....	32
II. 5.- Las acciones colectivas ante las transformaciones en el mundo del trabajo.....	34
Capítulo Tercero:	
<i>III.- Expresiones colectivas en el Sector Citrícola</i>	37
III.1.- Historia Sindical desde la vivencia.....	39
III. 2.- Impactos de la reestructuración productiva en la forma de ser y constituirse como Sindicato.....	42
III. 3.- Cambios en las formas de hacer política desde el ámbito sindical	47

<i>III.4. Breve acercamiento a expresiones colectivas del sector citrícola.....</i>	<i>53</i>
Consideraciones Finales.....	57
Bibliografía.....	62
Anexos.....	65

• Introducción

El presente documento se constituye en la Tesis de Grado que da cierre a un proceso de enseñanza-aprendizaje de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República Oriental del Uruguay; al tiempo que inaugura el comienzo de una nueva etapa.

El desafío que entrecruza este trabajo monográfico, es poder dar cuenta de las trayectorias de las acciones colectivas del sector de la naranja, realizando un especial énfasis en las repercusiones e impactos que genera el proceso de reestructuración productiva en el sector.

Este documento se **titula: “Reestructuración productiva¹ en el sector Citrícola del Departamento de Salto**: Impacto en la sociabilidad de los trabajadores, acciones colectivas ante la precariedad”. De este modo trataré de dar cuenta del proceso en que se ve enmarcado el sector de la naranja a partir de la década de los 90, intentaré recuperar la subjetividad de los trabajadores y “dar voz”, “hacer visible” su realidad, su espacio de trabajo y sus construcciones colectivas.

En referencia a la *Metodología de Trabajo*, es preciso realizar algunas consideraciones. En primer lugar, se reconoce que el alcance de este trabajo no permite realizar generalizaciones sobre el sector citrícola del Departamento de Salto; dado a que se requeriría de otra estrategia metodológica y de un trabajo de campo más exhaustivo, que superan los objetivos del presente estudio.

Se desataca que para la elaboración de este documento se utilizaron publicaciones tanto locales como nacionales, entrevistas a trabajadores de la naranja y representantes sindicales del Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines (en adelante SUDORA), juntos a otras fuentes bibliográficas, que se constituyen en el soporte teórico del mismo.

El objetivo general es hacer “visible” la realidad de los trabajadores de la citricultura en el Departamento de Salto, por tanto, se busca recuperar los quiebres y las

continuidades en la trayectorias colectivas del sector citrícola, con una propuesta de desentrañar las transformaciones que se han venido generando y profundizar en aquellos mecanismos que “erosionan” las bases de la organización colectiva, en definitiva, visualizar la forma de “hacer política”¹ del sector hoy, la estructura organizativa del SUDORA, su base ideológica y sus estrategias de acción.

El móvil de este documento responde a un deseo personal de profundizar en la realidad del sector citrícola, basado en el hecho concreto de haber crecido en un barrio donde muchos de sus habitantes realizaban tareas en “la naranja”, trabajaban “en el packing o en la arrancada de la naranja”.

En cuanto a la pertinencia de la Monografía, en referencia al Trabajo Social, considero que es necesario conocer cuáles son las formas de empleo existentes, las transformaciones en el mundo del trabajo, los procesos fuertes de precarización de las condiciones laborales y flexibilidad en el empleo, los cuales se materializan en el Uruguay de hoy. Conocer cada vez más a fondo estas cuestiones, implica conocer mejor la población con la cual trabajamos y reconocer los lugares desde donde intervenimos; nos permite optimizar las estrategias de trabajo, comprender los procesos y el entramado de relaciones que se generan, entender la complejidad de las mismas.² Asimismo debemos considerar, que el Trabajador Social también encuentra su espacio de inserción laboral bajo condiciones de explotación, de subcontratación, y zafralidad. Vale identificarse como “clase-que-vive-del-trabajo” (Antunes; 2000) que enfrenta condiciones de explotación similares a las que vive el sector citrícola, por tanto vive un fuerte proceso de precarización en el empleo. (Lombardo; 2006).

¹ El término “Hacer Política” vinculado a las acciones sindicales es utilizado para hacer referencia a la estructura organizativa que adopta el SUDORA, en la actualidad, la forma de distribución de poder, la toma de decisiones, la organización burocrática,, etc., y el lugar que asume hacia afuera como movimiento social, como actor que entra en dialogo con otras organizaciones sociales.

² Para definir la categoría de reestructuración productiva tomamos a Mota (1998) quien afirma que los años 70 y 80 fueron un convulsionado período de reestructuración económica y de reajuste social y político del capitalismo. Es justamente a partir de esas oscilaciones e incertidumbres que se conforma en los años noventa un espacio social donde se suceden una serie de nuevas experiencias, tanto en los dominios de la organización industrial como en otros aspectos de la vida social y política, que pueden ser visualizadas como los indicios del tránsito para un régimen de acumulación enteramente nuevo, asociado con un sistema de regulación política y social bien distinta.

El desafío para el Trabajo Social profesional es poner en discusión éstos procesos, denunciarlos, comprenderlos, en tanto se constituyen en generadores de desigualdad y ponen en marcha el debilitamiento de los derechos sociales objeto de intervención del Trabajo Social.

La pregunta general que orienta dicho documento es la siguiente: ¿Cuáles son los espacios y como se configuran las acciones colectivas en el sector de la naranja de la ciudad de Salto en el marco de un sistema de acumulación flexible? De ésta última pregunta se desprenden otras como: ante nuevas formas organizativas y de gestión del sector ¿qué forma adopta el proceso de reestructuración productiva? ¿Cómo se manifiesta este proceso de reestructuración en las condiciones de trabajo de quienes componen el sector de la naranja, y en la citricultura como actividad productiva principal en el Departamento de Salto? ¿De qué hablamos cuando hacemos referencia a *flexibilización* del empleo y *precarización* de las condiciones laborales? ¿Cómo se efectivizan estos procesos? ¿Cómo se expresa el SUDORA y que estrategias desarrolla frente a la precarización instaurada en el sector? ¿Qué otras formas de movilizarse y “hacer sentir su voz” encuentran los trabajadores citrícolas del Departamento del Salto?

En un primer capítulo, se pretende caracterizar el modelo de producción en el cual se desarrolla el sector agroindustrial del citrus, comenzando por un marco general referido a la situación socio-económica del Departamento de Salto. Posteriormente se realiza una aproximación a las características propias del sector cítrico en Uruguay, para detener así la mirada en lo que sucede con la citricultura en el Departamento.

En un segundo capítulo, se intentará identificar las manifestaciones de la precariedad en el sector cítrico, las resistencias y las forma de existencia que encuentra el mismo, en el marco de la implantación de un modelo productivo donde se visualizan procesos de flexibilización de las condiciones laborales, desempleo, subempleo, desregulación laboral, entre otros. Se pretende, así, confrontar con la categoría analítica propuesta por Harvey (2000), quien afirma que se asiste hoy a un sistema de “acumulación flexible”³,

³ El régimen de acumulación flexible” genera una confrontación directa con la rigidez impuesta por el modelo fordista, dando lugar a un dominio social que se basa en la flexibilización de los procesos productivos y de los modelos de consumo. En palabras de Vasapollo, “aparecem setores de produção

que pone en cuestión la existencia de nuevas formas de gestión organizacional, evidenciando una ruptura paulatina con el modelo de producción anterior (Taylorista-Fordista)⁴. De este modo se identifican nuevas formas de gestión en el mundo del trabajo, por su parte las tercerizaciones generan un impacto neutralizador del sindicalismo en la empresa, registrándose múltiples actores que intervienen, ampliando el espacio del proceso productivo.

En el tercer capítulo, se intentará visualizar qué sucede con las acciones colectivas en el sector en el sentido mencionado previamente poniendo especial énfasis en la conformación del sindicato, en la organización del sector citrícola y su lugar en relación a las reivindicaciones de sus derechos como trabajadores. Asimismo atender las trayectorias colectivas en torno a la satisfacción de sus necesidades como clase trabajadora, los espacios de negociación y la consolidación de una identidad propia de los trabajadores del citrus.

Finalmente, se realizan algunas consideraciones que sin pretender concluir abren interrogantes e identifican algunos nudos críticos a tener en cuenta para aproximarse a comprender a este sector y sus transformaciones.

completamente novos; novas maneiras de abastecer o setor financeiro; novos mercados e, principalmente, com taxas muito mais elevadas de inovação comercial, tecnológica e organizativa". (2006; 3).

⁴ Estas puntualizaciones acerca de las rupturas entre el modelo taylorista/fordista y el toyotismo tienen elementos de continuidad, la esencia sigue siendo la misma, es la acumulación del capital mediante la explotación el trabajo acentuando su lógica destructiva. (Antunes; 2000).

• Capítulo Primero

I.- Caracterización de la reestructuración productiva a nivel general y su expresión en el sector citrícola del Departamento de Salto.

En este capítulo se intentará tomar algunas de las manifestaciones que se dan en el sector citrícola en Departamento de Salto, donde se identificarán cuestiones referidas al modelo de acumulación flexible que se instala a partir de los años 70 en el mundo regido por el sistema capitalista. En tal sentido se tendrán en cuenta los procesos de la producción agroindustrial en el contexto histórico de la región y la reflexión se realizará en clave de poder leer las diferencias entre flexibilidad y precarización como conceptos diferenciados.

Se retoman los siguientes puntos para contextualizar la realidad del Uruguay al día de hoy. Tomando grandes líneas de análisis; por un lado se identifica el fin del Estado de Bienestar, construido en el marco de un modelo de industrialización sustitutivo de importaciones, lo que en el agro supuso la modificación del sistema de aranceles generando la disminución de éstos para la importación de insumos agropecuarios. Otra característica es el retiro gradual de apoyos y subsidios en materia impositiva, crediticia, y de asistencia técnica, entre otros, por parte del Estado. Se identifica un fuerte estímulo a las exportaciones agropecuarias propiciando el incremento de la producción y las exportaciones. Otro aspecto central son los procesos de modernización que tienden a disminuir los requerimientos de fuerza de trabajo, por tanto se vive un proceso fuerte de tecnologización.

En la década del 90, como consecuencia de la apertura comercial sobre todo en la conformación del MERCOSUR, se identifica un crecimiento sostenido del sector agropecuario, de sus exportaciones y de la reinversión en el sector; aunque otro aspecto que impacta es la disminución de la población rural en general (de 17% a 9%), y en particular en las categorías de trabajadores familiares y de trabajadores asalariados. (Ríos; 2003)

Teniendo en cuenta el estudio realizado por D. Piñeiro (1997), si se agrupa a los trabajadores asalariados rurales según área geográfica se aprecia que se concentran en los departamentos de Paysandú, Salto, Artigas, Río Negro por un lado y Canelones, San José y Florida por el otro. Los cuatro primeros Departamentos se corresponden a situaciones en que la ganadería extensiva convive con otros rubros intensivos (horticultura, citrus, caña de azúcar) y con agricultura extensiva cerealera. En los tres últimos más bien predominan los rubros intensivos (horticultura, fruticultura y viticultura) en combinación con la lechería, en un contexto de un mayor fraccionamiento de la tierra.

De este modo, basado en el estudio de Ríos (2003) se presentarán las características centrales que nos acercan a la realidad del Departamento, enfocando la mirada en los procesos de desarrollo socio-productivos y sobre todo el modelo de producción que intenta afianzarse.

En tal sentido se identifica un período de transformaciones socioeconómicas que comienzan en la década del 90 y se agudizan durante los primeros años del siglo XXI; registrándose una serie de fenómenos que dan cuenta del estancamiento económico y de los problemas que debe afrontar el país en cuanto al desarrollo productivo. En este sentido en dicha investigación se hace referencia a “variaciones de contexto, grandes turbulencias y retrocesos estructurales que alertan para el posicionamiento a los sectores menos dinámicos, que por su parte demandan la intervención del Estado, constatándose un pronunciado déficit socioeconómico. De este modo se identificarán los impactos de estos cambios en el sistema productivo en el Departamento de Salto para continuar con los impactos en el sector citrícola.

1.1.- Recursos geográficos y disposiciones estructurales del Departamento.

El Departamento de Salto está ubicado en el “litoral uruguayo”, su densidad poblacional es de 117.600 habitantes (104.034 personas en áreas urbanas y 13.566 en áreas rurales). Posee como acceso principal la Ruta Nacional N° 3, que viene a consolidar un sistema de transportes (carretera, vial ferroviario y aeropuerto local de tráfico interregional) que permite el acceso a los departamentos del área litoral, a su vez

cuenta con un sistema de puentes binacionales que genera la conexión con las metrópolis portuarias y mercados de Montevideo y Buenos Aires. La represa de Salto Grande genera una importante superficie de embalse de aguas del Río Uruguay, recurso abundante para sistemas de riego, que además ofrece un espacio para el desarrollo de las actividades de pesca y turismo.

Este sistema completo de transporte y por situarse geográficamente sobre el Río Uruguay consolida importantes “puertas de entrada y salida hacia grandes centros urbanos y complejos de producción y consumo” del territorio brasilero y sobre todo, en este último tiempo, viabiliza redes comerciales y productivas establecidas por el MERCOSUR.

Siguiendo a Ríos (2003; 2), pueden destacarse el movimiento comercial de la hortifruticultura hacia Buenos Aires y Porto Alegre, se realizó una interesante experiencia de exportación de granos a través del sistema portuario actual donde participaron gran número de pequeñas y medianas empresas organizadas como cooperativas de producción local.

Profundizando en los aspectos específicos de la estructura poblacional⁵ se evidencia una dinámica débil en el proceso de reproducción de su población, baja natalidad y procesos de expulsión de jóvenes entre los 19 y 29 años.

Esta condición que se consolida como aspecto central, se debe en parte a un conjunto de restricciones de las oportunidades y alternativas que se han venido presentando para estos estratos de edades jóvenes, bien porque frente a la continuación de estudios en el nivel superior, (en la mayoría de las opciones) se encuentra escasamente diversificado y todavía no se presta en forma completa -en lo que respecta a los diferentes servicios de nivel terciario y universitarios existentes en la zona de Salto y Concordia-, bien porque en el plano laboral, el mercado de trabajo local (pese a la relativa expansión que ha experimentado el sector de la horticultura intensiva, el turismo

⁵ Elaboración de Gabriel Ríos tomando como fuente los datos censales publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas. Uruguay. 1996.

y crecimiento relativo en áreas específicas de los servicios, particularmente en lo comercial, con dinamismos cíclicos/estacionales) no ha podido absorber la oferta proveniente de este grupo social. Se debe tener en cuenta, en este caso, la presión que vino a ejercer el cierre de importantes fuentes de trabajo a comienzos de la década del 90.

En general, el Departamento de Salto, asume un particular dinamismo y un conjunto de funciones económicas y sociales, basadas en el fuerte proceso de expansión experimentada en las actividades terciarias de las empresas y el trabajo. A su vez, dicha expansión toma impulso en las actividades productivas intensivas, agrupadas entorno a la estructura urbana. Las actividades comerciales, venta de servicios a las empresas y a las personas, generan efectos ambivalentes sobre las condiciones de inserción laboral y posibilidades de sostener niveles de ocupación por temporadas, sometidos a la inestabilidad, precariedad, multi-empleo y caída en los niveles salariales.

1.2.- Ubicación general del sector en la dinámica productiva.

Se visualizan *impulsos "modernizadores"*, los cuales se constituyen en desafíos que se han venido asumiendo desde el Estado y desde el sector privado, especialmente luego de los prolongados períodos de sequía y repetidas crisis climáticas durante la década del 90. De este modo con la modernización se introducen la mecanización agrícola, acentuando el desdoblamiento de la fuerza de trabajo, creando, por un lado, un estrato de trabajadores calificados vinculados a la operación y mantenimiento de maquinarias y a la supervisión y control de las tareas y por otro, un estrato de trabajadores eventuales (generalmente con menor calificación), vinculados a las tareas estacionales. En el Uruguay, el gran salto en la mecanización agrícola ocurre en la década del cuarenta y del cincuenta, vinculada a la "agriculturización". Se sostiene que ésta tendencia modernizadora que se va acentuando, puede ser una de las razones de la disminución de los trabajadores asalariados del sector, aspectos verificados entre los últimos dos censos. (Piñeiro; 1997; 6).

Por consiguiente en relación al uso de maquinarias se registra un aumento en el uso de tecnología con respecto a los datos del Censo Nacional Citrícola (1996) y por otra parte

existen empresas que no cuentan con las maquinarias necesarias para llevar a cabo todas las actividades de manejo y control de sus quintas, por lo que deben contratar algún servicio de maquinaria. Se debe mencionar que la Encuesta Citrícola asegura que el año 2007 se constituyó en “record histórico” de producción citrícola, señalando un aumento en el uso de maquinarias.

Para ilustrar la utilización de maquinas vinculado a las tercerizaciones efectivizadas en el sector, se retoman las palabras de un administrativo de la empresa CORALER S.A que afirma lo siguiente:

“Comencé en el packing, me fui de la empresa y armé una empresa de tractores para la carga que le prestaba servicios a CORALER S.A (...) Muchas pequeñas empresas se identifican en la cadena productiva.”

Por otro lado, trabajadores del SUDORA, expresan lo siguiente en Semanario Brecha (2003):

“En general los contratistas son ex capataces a los cuales la firma Caputto les pagó un incentivo para que formaran microempresas, facilitándoles locomoción y herramientas que los contratistas pagarán “como puedan” pero, eso sí, con la condición de que se encarguen de toda la relación con el personal”.

En referencia a las actividades productivas, la hortifruticultura y citricultura se identifican como una de las principales actividades del Departamento de Salto.

Por su parte la hortifruticultura se localiza en la zona urbana, experimentando un proceso de expansión y modernización con fuerte incorporación de tecnología. En el tejido empresarial productivo se destaca la cultura hortícola local, y la estructura organizativa de los productores hortícolas del departamento. *La horticultura* abastece al mercado interno (salteño) y de Montevideo, también ha comenzado a exportar al mercado bonaerense y se orienta al mercado de Porto Alegre. La citricultura, por su parte, tiene como principal destino el mercado europeo. Existe una fuerte relación con las actividades concernientes a la *industria* en lo que respecta al desarrollo e instalación de packings; y por otro lado en referencia a la citricultura se identifican algunas empresas agroindustriales y se destaca el desarrollo de la industria elaboradora de jugos.

La *citricultura* en el plano productivo se destaca por su expansión en las últimas décadas, concentrándose en pocas empresas grandes en el norte del país y algunas empresas medianas en el sur del mismo (Salto y Paysandú, generan aproximadamente el 80% de la producción nacional).

Tomando a la empresa CORALER S.A, principal empresa salteña, teniendo en cuenta su extensión territorial, según entrevista realizada a empleado de dicha empresa, se identifica que posee plantas industriales en Salto y San José, chacras en Paysandú y Río Negro, y a su vez trabajadores productores de fruta en Artigas - Bella Unión, en tanto los viveros se encuentran en los Departamentos de Durazno y Rivera:

“hay casi 2000 cosecheros que son de Villa Constitución (Salto), físicamente en la quinta que la empresa tiene (...) a su vez cuando es necesario que se trasladen hasta Salto los ómnibus los trasladan...por la jornada, los regresan en la tarde a su domicilio. Nadie pernocta fuera de su domicilio salvo la gente en Rivera como es muy lejos”.

Para comprender la concentración en la producción es necesario conocer la opinión de los trabajadores del citrus quienes afirman que los “trabajadores por ellos representados generan cuantiosas riquezas que fortalecen a las empresas citrícolas salteñas, entre las que se destacan las pertenecientes al grupo económico de la familia Caputto (en muchas ocasiones se lo menciona como CORALER S.A):

“Cumplimos con la tarea para la que nos contratan, o sea, trabajar; y como lo demuestran informes de la última década del MGAP, en la industria citrícola las exportaciones han crecido 326 por ciento”.

En tal sentido, la agroindustria citrícola tiene algunas características generales asociadas en primer lugar a la agroindustria de exportación, posee pocos trabajadores estables y en su gran mayoría zafrales. Los primeros están estrechamente relacionados con la empresa, mandos medios y jerarquías superiores y los últimos son trabajadores temporales, subcontratados, part-time, que realizan tareas simples y rutinarias que requieren de un mayor esfuerzo físico”. (Lombardo; 2006)

En el segundo capítulo, se profundizará en estas categorías para identificar claramente las diferencias entre trabajadores zafrales, changadores, capataces, y el trabajo en

cuadrillas, entre otras figuras, lo cual permitirá comprender el entramado de las relaciones laborales en el sector, las fragmentaciones de la fuerza de trabajo y segmentaciones en la cadena productiva, entendidos como impactos de la reestructuración productiva.

Otro aspecto central a destacar, es la alta urbanización de los trabajadores rurales, sobre todo en aquellos lugares donde se nuclean los complejos agroexportadores. Dicha urbanización de la fuerza de trabajo en el sector citrícola, se da por la despoblación del medio rural y la creciente demanda de fuerza de trabajo estacional en dicho medio.

Con respecto al lugar de donde provienen los trabajadores del citrus uno de los entrevistados afirma lo siguiente:

“Es heterogénea las zonas de donde vienen los trabajadores, nosotros tenemos acceso a los domicilios, hay gente de la periferia pero también hay gente de barrios más cercanos al centro que también viven de la citricultura. Hoy el comercio de la citricultura compite con varios jornales de la industria y comercio de otros sectores”. Administrativo empleado de la empresa CORALER S.A.

Siguiendo a Riella y Tubío (2001; 18), se debe afirmar que se está frente a una nueva realidad “*rurubana*” y regional, donde se generan importantes cambios en el mundo del trabajo y sobre todo en los ciclos ocupacionales, los cuales que impactan en la realidad de los trabajadores rurales. Dichos autores afirman que los nuevos ciclos ocupacionales tienen como característica la polivalencia en las tareas, las cuales son rutinarias y descalificadas, y la conformación del ciclo ocupacional anual va variando a lo largo de la vida del trabajador, generando requerimientos más específicos de mano de obra para algunas zafras.

Por su parte la Encuesta Citrícola realizada por el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca en la “Primavera 2007”, estima que en el país existen 526 empresas con plantaciones de cítricos, un dato central es que el 70% de la producción se concentra en 10 empresas que tienen más de 100 mil plantas”. En referencia a las zonas de producción citrícola, la zona Norte representa el 85% de la superficie citrícola

concentrando la producción de naranja, mandarina y pomelo (92% naranjas y 89 % mandarinas en el Norte).

“Caputto, es el más notorio (...) el más grande, salta a la vista con una infraestructura tremenda. Pero también hay otros packings: Guarino, De Souza; (...) son independientes, de repente hacen el mismo trabajo que Caputto a una escala mucho menor. (...) Y después tenes algunos packings ya sobre el lado de Paysandú: Los Olivos de Guaviyú y Milagro”. Testimonio de Trabajador del citrus de la empresa Los Olivos de Guaviyú.

1.3.- Condiciones socio-productivas del Sector Citrícola.

Para comenzar a ilustrar la zafralidad en el sector citrícola se toman las expresiones de un ex trabajador de la empresa NOLIR S.A:

“La empresa contrata 60 personas para la cosecha, el peón especial depende directamente de CORALER, son funcionarios que están en la planilla de trabajo, dependen de acá. Y a su vez tienen empresa que le prestan servicios, son contratistas, gente con experiencia, ex capataces de la empresa CORALER que formaron su empresa y prestan un servicio. Esta es una de las formas en que se cosecha diariamente la fruta”.

Para entender la cadena productiva en la agroindustria citrícola, se mencionarán las diferentes tareas que realizan los trabajadores en referencia a la fase de la cosecha, tarea que no se reconoce como actividad de específica. Los trabajadores de la cosecha no poseen categoría ni especificidad, ni reconocimientos salariales ni de ningún otro tipo para realizar la tarea. Esta cuestión ha sido una constante reivindicación del SUDORA, que considera la centralidad de estimular y reconocer al trabajador del citrus.

Continuando con el reconocimiento de la cadena productiva del sector citrícola se registran éstas expresiones provenientes de un trabajador de la cosecha, que nos acerca a la “flexibilidad en el empleo” en el sector, identificando la diversidad de tareas que realizan los trabajadores:

“Hay un capataz por cuadrilla y un supervisor en la arrancada, hay un camión del packing, un montacargas, y los cosecheros. El capataz manda cada grupo, un grupo saca 9 binetas. Están los camioneros, supervisores que miran la naranja. Se carga el

tractor y a la playa, lo lleva el montacargas. Se marcan los bin para realizar en el packing el monitoreo de la fruta".

Con respecto a la desregulación laboral, se considera que la misma consolida situaciones de precariedad en el sector, se verifica la flexibilización del empleo y un incremento del **control sobre el trabajo**. Según Kay se identifican de forma clara "cambios regresivos en la legislación laboral, la expansión del trabajo temporario representa, así, un deterioro en las condiciones de empleo". (En Riella y Tubio; 2001, 41)

"Existen empresas de tercerización que colocan al trabajador en caja sólo unos días y después le dan de baja en el Banco de Previsión Social (BPS), o directamente adeudan los aportes correspondientes". Expresan integrantes del Sindicato.

Junto con este deterioro en las condiciones de empleo, se manifiesta el control sobre el trabajo, en el sector citrícola estas condiciones se materializan en un control cada vez más exhaustivo, lo cual se ve ilustrado en el siguiente discurso:

"las trabajadoras del sector packing portan un número en la espalda que un encargado anota cada vez que ellas solicitan ir al baño (...) Según la abogada Anahí Artigas los mandos medios de la empresa y los contratistas acosan y presionan a las trabajadoras del sector (...) afirma que se selecciona y se mantiene a las mujeres según que éstas accedan o no al acoso de los encargados y de acuerdo a su figura". Entrevista a Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Semanario Brecha (2003).

Por otra parte otra característica central del sector es la "feminización del trabajo en la fase agroindustrial del proceso productivo" se afirma que la mujer está más disponible para las tareas estacionales, recibiendo salarios menores a los de los hombres, favoreciendo la optimización de las ganancias por parte de la empresa. (Lombardo; 2006).

Por otra parte, teniendo en cuenta la publicación de Brecha en el año 2003, se refleja la informalidad como característica instalada en el sector citrícola:

"actualmente los trabajadores salen de sus casas para abordar el camión o el ómnibus que los recoge alrededor de las 10 de la mañana. Llegan a las chacras cerca del mediodía, extendiéndose la jornada laboral desde las 12 a las 18 horas. Suele suceder que durante la misma mañana se les comunique que ese día no irán a trabajar". Trabajadores del SUDORA en Brecha, 2003.

Volviendo a la pregunta disparadora en relación a cómo se configura la reestructuración productiva en el sector “de la naranja”, se puede afirmar que uno de los aspectos claves en el proceso de reestructuración productiva lo constituye la modalidad de tercerizaciones:

“la tercerización ha sido el instrumento utilizado por las empresas para desmembrar al SUDORA. No obstante, afirmaron que pacientemente han logrado restablecer los vínculos con los trabajadores de las chacras. Los trabajadores citrícolas se niegan a aceptar ser conducidos a las chacras en “los camiones apilados entre cajones y escaleras”, así como la “camisa naranjera” (prenda ajustada a la cintura con capacidad para cargar hasta 70 kilos de fruta), y reivindican el derecho a un salario digno con aumentos trimestrales de acuerdo al IPC y la firma de un convenio colectivo”. (Semanaire Brecha, 2003).

Teniendo en cuenta las tercerizaciones, es importante destacar que en cuanto a los trabajadores que acceden a trabajar en la naranja a través de los contratistas de CORALER S.A, sucede lo siguiente:

“hay personal para la cosecha, peones que dependen directamente de CORALER S.A, funcionarios que están en la planilla de trabajadores de CORALER, dependen de acá. Y a su vez tiene empresas que le prestan servicios también, que son contratistas, gente con experiencia, ex capataces de la empresa CORALER S.A que formaron su empresa y prestan servicios; esta es la forma en que se cosecha diariamente la fruta (...)”. (Expresión de Administrativo de CORALER S.A.)

Otra cuestión central que aparece relacionada con las tercerizaciones, es la selección de los trabajadores y las diferencias contractuales existentes entre los obreros empleados de CORALER S.A y aquellos que son parte de las cuadrillas que conforman los contratistas. En referencia a este tema se recupera el siguiente testimonio:

“los contratistas y las cuadrillas de CORALER tienen el mismo sistema, la empresa les provee la locomoción sea tercerizado o de CORALER, es la Cooperativa que presta el servicio de ómnibus, mismo tipo de coche y los mismos horarios (...) Los obreros no se mezclan; los contratistas van en su coche y las cuadrillas de CORALER S.A. van en otra. Un contratista tiene dos cuadrillas máxime, llenan un coche”. (Afirmaciones de Administrativo de CORALER S.A.)

Es esencial visualizar el lugar que adopta en la cadena productiva la figura del contratista, figura clave que consolida un sistema que emplea a los trabajadores bajo condiciones signadas por la precariedad, materializando la des-responsabilización por

parte de las empresas frente a los trabajadores y la efectivización de sus derechos. En tal sentido se retoman las afirmaciones de un trabajador de la cosecha de empresa Los Olivos de Guaviyú:

“Las tercerizaciones tratan con contratistas que se dedican a tender los hilos para todos lados y hay gente que está establecida prácticamente por la empresa, por ejemplo eso sucede en Los Olivos de Guaviyú”.

Por su parte administrativo de empresa CORALER S.A, en referencia a los contratistas convocados por dicha empresa para realizar tales funciones, afirma lo siguiente:

“En general los contratistas son ex capataces a los cuales la firma les pagó un incentivo para que formaran microempresas, conocen el trabajo y a los trabajadores uno por uno, muchos de ellos viven en los mismos barrios que los contratados”. (Administrativo empresa CORALER S.A.).

Teniendo en cuenta las tercerizaciones como estrategia evidente puesta en marcha por las empresas citricolas, tal como plantea Harvey (2004), en referencia a la paulatina instalación de un nuevo modelo productivo de restructuración productiva, se da de hecho una organización del trabajo que se caracteriza por mantener una estructura horizontal que concentra acciones centrales concernientes a su especialidad, para lo cual posee un personal estable y terceriza fases de la producción que antes se desarrollaban en las fábricas.

En este sentido queda reflejada una situación de desregulación, flexibilización, tercerización, expresiones de una lógica donde el capital vale y la fuerza humana que trabaja solo cuenta como parte imprescindible para la reproducción de este sistema.

Los temas abordados se constituyen en la presentación del sector citrícola y dan lugar al segundo capítulo que tiene como objetivo principal enfocar la mirada sobre el trabajo temporario, la zafralidad, la flexibilización, la precariedad, entre otros mecanismos ya mencionados; y profundizar en las formas de existencia que encuentra el sector citrícola.

• **Capítulo Segundo**

II.- Impactos en la sociabilidad de los trabajadores y su forma de existencia.

Este segundo capítulo, tiene como objetivo acercarse a la realidad de los trabajadores del citrus del Departamento de Salto con una mirada enfocada hacia la materialización de la flexibilización y la instalación de las condiciones laborales precarizadas que se agudizan a partir de la década del 90. En este sentido se identifica la forma de existir que encuentra el sector de la naranja en el marco de procesos de fragmentación, reestructuración y los múltiples cambios en el mundo del trabajo desde los testimonios de los trabajadores.

En primer lugar parece necesario partir de una definición completa de flexibilización laboral, según Piñeiro (1997; 5) la flexibilización del trabajo consiste básicamente en la presión ejercida por los empleadores para alterar todos o algunos parámetros⁶, escudados en la necesidad de reducir los costos de producción, en particular el costo del trabajo, como consecuencia de la mayor competencia introducida por los fenómenos de la globalización económica y la apertura comercial.

Cuando se hace referencia a la “flexibilidad laboral” se identifica por un lado, aquellos casos donde se registran trabajadores estables quienes poseen contratos de duración indefinida los cuales generalmente poseen cierto nivel de calificación; y por otro a los trabajadores eventuales que se contratan por períodos cortos, definidos, para hacer frente a demandas estacionales de trabajo, las cuales son muy comunes en el medio rural en las cosechas agrícolas. Según el autor, la demanda estacional de fuerza de trabajo es intrínseca a los ciclos biológicos de la agricultura, es así que se pretende

⁶ Tales parámetros son definidos por Guerra (1998) y parten de una “relación laboral clásica” desarrollados en el sector industrial: Contrato de duración indefinida, un solo empleador y un solo lugar de desempeño de trabajo, prestación de servicios continua, régimen de jornada completa de trabajo, organización del trabajo rígida, previsión social y protección legal de ciertos derechos. En ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicatos, de ejercer derechos sindicales y negociar colectivamente.

demostrar de qué forma el trabajo eventual “flexibilizado”, conduce a una mayor precarización del empleo y a peores condiciones de vida de los trabajadores.

Se visualiza el impacto de la flexibilidad en el empleo en los establecimientos rurales, identifica por un lado una demanda de trabajadores permanentes: administradores, capataces, puesteros y peones de varias categorías. Por otro lado, como consecuencia de la estacionalidad de las tareas, debido a los ciclos agropecuarios, hay momentos del año en que se demandan cantidades extraordinarias de trabajo para atender tareas específicas que son realizadas por trabajadores eventuales, denominados como “peones”.

Parece necesario retomar a Mattoso (1996) por tanto se identificaran en este capítulo aspectos que dan cuenta de los impactos generados por la instalación de un nuevo modelo productivo en el sector citrícola. Dichos aspectos son los siguientes: desempleo estructural, subempleo, exclusión social (no solamente reveladora de las dificultades en la distribución del ingreso afectando también las identidades y pertenencias), concentración de la riqueza, fragilidad sindical (baja tasa de sindicalización conjuntamente con una fuerte persecución sindical desde la ofensiva neoliberal y una pérdida de propuestas y perspectivas por parte de los propios colectivos de trabajo) y flexibilización sin límites. Dicho autor hace referencia a la inseguridad laboral en varios sentidos: la inseguridad en el mercado de trabajo; la inseguridad en el empleo; la inseguridad en el ingreso; la inseguridad en la contratación; y finalmente, la inseguridad en la representación del trabajo.

Se considera que la zafralidad y la estacionalidad de las tareas causada por ciclos ocupacionales, aspectos mencionados previamente, se vincula con la inseguridad en la contratación en relación a la **flexibilidad sin límites**, aspectos mencionado por Mattoso (1996). Esta situación se ve ilustrada en el discurso de uno de los entrevistados:

“El personal de cosecha vuelca en los bines hasta que se llenen, carga el tractor y se vuelve a la planta industrial (...) Muchas pequeñas empresas se identifican en la cadena productiva, son empresas registradas que prestan servicios. Se contratan 60 personas para la cosecha, los peones especializados dependen directamente de CORALER, son

*funcionarios que están en la planilla de trabajo de CORALER, dependen de acá. Y a su vez tienen empresas que le prestan servicios también, que son contratistas, gente con experiencias, ex capataces de la empresa que formaron su empresa". Expresó trabajador administrativo de empresa CORALER S.A.*⁷

Esta situación da cuenta de la diversidad de micro empresas y núcleos de trabajadores que responden a diferentes "capataces" en el proceso productivo, así también verifica la multiplicidad de tareas y la forma en que participa el trabajador en la cadena productiva en la agroindustria citrícola.

Siguiendo a Piñeiro (1997; 8), cuando la demanda se genera en determinado momento del ciclo agropecuario y se repite cíclicamente a lo largo de los años, se está frente a una demanda estacional, la cual frecuentemente es la que se genera para la cosecha de la fruta. El trabajo eventual al que se hace referencia es el "zafral" (todo trabajo zafral es estacional pero no todo trabajo estacional es zafral), el cual exige la contratación de grandes contingentes de obreros para unos pocos días al año. El autor afirma que cuando ese contingente de obreros se emplea y no hay una división de tareas previa, el término más común para designar a un grupo de trabajadores bajo el mando de un capataz (o contratista) es el de cuadrilla.

II.1.- Vivencias de la inseguridad laboral.

Retomando la línea trazada por Mattoso (1996), se identifica en el sector citrícola, **la inseguridad en la contratación** generada en este caso por **el subempleo y la exclusión social**, esta situación afecta la identidad y la pertenencia al sector mismo.

Las siguientes afirmaciones dan cuenta de los procesos de precarización laboral relacionados con la inseguridad en el empleo vivida por los trabajadores del citrus:

⁷ En la entrevista realizada trabajador administrativo de CORALER S.A relata que comenzó a trabajar en el packing, se fue de la empresa para armar otra empresa que le prestaba servicios a CORALER S.A. Hoy está en la administración del sector cosecha, tiene una empresa de tractores, que se mueven desde la playa hasta la chacra.

“En Caputto había como 10 cuadrillas y no sabían cómo corrernos y tercerizaron todo, fue el factor principal para corrernos a nosotros(...). La misma estrategia que destruyó el sindicato del CIBARAN⁸, vino para CAPUTTO y destruyó a nuestro Sindicato. Buscaban a los capataces que sean patrones, el mismo que hacía 10 años que trabajabas con él, el mismo que te explotaba, que te negreaba, te siguió explotando mayor porque era para el bolsillo de él. El que era capataz pasó a ser contratista.” (Expresiones de un trabajador del citrus integrante del SUDORA).

“La mayoría de estos contratistas entraron a trabajar en la empresa como peones, tienen una antigua relación con ésta y conocen el trabajo y a los trabajadores uno por uno”. Expresaron sindicalistas en Semanario Brecha (2003).

De los testimonios planteados se logra visualizar claramente la profundidad de los impactos en la sociabilidad de los trabajadores. Las empresas de la agroindustria cítrica hacen uso de la fuerza de trabajo como si fuera descartable, tomándola cuando se la precisa y despreciándola cuando no es necesaria para la producción.

Por su parte, los establecimientos rurales, afirma Piñeiro (1998), demandan mano de obra no especializada en forma no repetitiva ni cíclica para atender suplencias o para responder a picos de trabajo no previsibles, éste trabajo eventual es identificado como “changa”. De este modo el trabajo eventual acentúa las condiciones de precariedad en el trabajo rural ya que por definición el trabajo eventual genera una condición de inestabilidad.

Tras caracterizar el “changador/obrero de la naranja” se debe tener en cuenta otras determinaciones que tienen que ver con la selección de los trabajadores y el acceso de los mismos al sector. En tal sentido se registran las siguientes afirmaciones:

“las empresas cítricas violan la Constitución al no permitir a sus trabajadores sindicalizarse, para lo cual “aplican el sistema de listas negras”. Hoy no podemos mostrar nuestros rostros pues mañana tenemos que volver a trabajar y si nos ven nos echan” (...) El trato es que si te gusta bien, si no te vas. Los trabajadores son contratados con la expresa condición de que se abstengan de cualquier tipo de

⁸ CIBARAN es el Frigorífico Salteño dedicado a la faena para la exportación de carnes.

actividad sindical, y al más mínimo contacto sospechoso son despedidos (...) Los ex dirigentes sindicales o aquellos con "condiciones de líderes en la cuadrilla o en el barrio" no son tenidos en cuenta por los contratistas a la hora de seleccionar los trabajadores". Denuncian representantes del SUDORA en Semanario Brecha.

Otra tendencia identificada es la referente al trabajo estacional en los establecimientos industriales donde los trabajadores realizan tareas concretas por una cierta cantidad de días y una vez culminada la "changa" se abandona el establecimiento para pasar a realizar otras tareas que no están relacionadas con la citricultura. Sin embargo con frecuencia el trabajador no logra pasar de un establecimiento a otro sin estar algunos días desocupado. El desempleo, por tanto, es así una parte inherente al trabajo eventual configurándose en unos de los aspectos que generan fragmentación laboral⁹. Según Mattoso (1996) se genera una situación de inseguridad generalizada en el empleo sobre todo en el ingreso y en la contratación que repercute en el acceso a las protecciones salariales por un lado y en la subjetividad del trabajador entorno a sentimientos de seguridad en el empleo, donde se registran niveles mínimos de conformidad con la tarea que se realiza, lo que da cuenta de la precariedad subjetiva (Piñeiro; 2006).

En este sentido para ilustrar la inseguridad en los ingresos y en la contratación, se retoman las afirmaciones realizadas por un trabajador de la empresa Los Olivos de Guaviyú:

⁹ Vale hacer mención a la fragmentación como aspecto central, que entrecruza los procesos instaurados en el sistema de acumulación flexible, cuando se habla de fragmentación en el mundo del trabajo se hace referencia a: segmentaciones de la fuerza de trabajo, disolución del sentimiento de pertenencia a un colectivo de trabajo, retrocesos del sindicalismo, aumento de las reivindicaciones corporativas, niveles crecientes de tecnificación-calificación, y precarización-desregulación. Esta último está asociado con una "diversidad de situaciones laborales", tal como plantea Sarachu, al conjunto de esas formas que adopta hoy el trabajo, donde el trabajo asalariado, de fábrica, protegido por la legislación del trabajo, convive con variadas formas de "flexibilidad", "tercerización", "informalización", precarización, entre otros. En: G. Sarachu: Fragmentaciones en el Mundo del Trabajo y sus Impactos en los Colectivos de Trabajadores: *"Experiencias en el Sindicalismo Uruguayo"*. Universidade Federal Do Rio De Janeiro, Escola De Serviço Social, Programa De Pós-Graduação, Mestrado Em Serviço Social. Rio De Janeiro. 1998.

“Se paga por hora y estas a disposición de la empresa, se dan situaciones que los trabajadores van para allá y por lluvias o algo los trabajadores no pueden trabajar, pero pasan dos o tres días sin ganar nada, pero tenés que estar allí, a disposición de la empresa. Si bien cuando surge una zafra buena, que la fruta está bien, el trabajador puede hacer un jornal bueno, pero viste que la situación de estar varios días afuera sin las comodidades necesarias, lejos de la familia (silencio); a veces llegas a trabajar 12 hasta 14 horas y a veces más”.

Continuando con la inseguridad laboral vivida por los obreros del citrus, se puede afirmar que resulta casi imposible realizar otra “changa” o planificar los días siguientes en la cual el trabajador se va ocupar una vez terminada la zafra, cabe preguntarse cual es el impacto que genera esta situación, en la capacidad de proyección de los individuos en la vida cotidiana.

En este sentido un trabajador de la cosecha de un establecimiento rural, afirma lo siguiente:

“por la vía de los hechos, también aunque regulen, por la misma forma de trabajo no hay muchas cosas más que hacer, digo de la vida misma, la cotidianeidad (...) Es la rutina, mientras estas trabajando bárbaro, porque salís del pabellón, estas en movimiento, ahora vos imaginate (silencio); dos o tres días; (silencio), sin estar haciendo nada... los días de lluvia y que estés obligado a estar en el pabellón (silencio)... Bueno, por lo menos aunque estés en el medio del campo salís a recorrer ”. (Trabajador de empresa Los Olivos de Guaviyú).

Existe de hecho una dificultad objetiva, material, de participar de espacios colectivos de lucha, este sistema productivo genera cada vez menos tiempo libre y por el contrario se asegura que el trabajador dedique a la empresa una cierta cantidad de tiempo de trabajo sin generar valor alguno. En este sentido los niveles de explotación del trabajo y la desvalorización de la mano de obra se ven materializados en los siguientes discursos:

“Viste esa gente que se va pa allá, la situación que se da un poco es de desarraigo de la familia, en el entendido de que esa gente pasa 15 días y vuelve. Cada 15 días esta dos con la familia (...) allá en el packing de Caputto, si hicieras esa misma cantidad de

horas o te acercas a eso, ganarías bien, como son turnos de 8 horas estás limitado. Allá mientras hay fruta vos podés trabajar, te pagan por horas trabajadas". Afirmó trabajador de Los Olivos de Guaviyú, empresa situada en el medio rural.

"El jornal se compone de una parte del jornal fijo y otra parte de la actividad, lo cual le permite en base a su esfuerzo generar un mejor jornal. El jornal fijo en estos momentos son 228 pesos uruguayos, fijos por 6 horas de trabajo. (Administrativo de CORALER S.A.)

"104 pesos por día menos los 15 pesos que se descuentan por el transporte, promediando al mes unos 1.500 pesos. (Representante del SUDORA, en el año 2003)

Es posible vincular la siguiente afirmación "*mientras hay fruta vos podés trabajar*" con lo que Harvey (2000) expone sobre la producción a demanda del mercado, la cual se ajusta a los intereses del consumidor, del cual dependen desde la cantidad de fruta a exportar como obreros a emplear, el mercado aparece aquí como un regulador de la oferta, en un rol central en la generación de demanda heterogénea y variada.

II. 2. - Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva.

Haciendo mención al mercado de trabajo y las fragmentaciones generadas en el marco de la reestructuración productiva vale concebir al mismo como lo plantea Offe (1994) "*el mercado de trabajo (...) representa en las sociedades capitalistas la solución institucional predominante de un doble problema de alocación, que se ha de resolver en cualquier sociedad: por una parte, el sistema productivo ha de ser abastecido con las prestaciones de trabajo por él necesitadas; por la otra, se ha de proveer a los trabajadores los medios de subsistencia monetarios y sociales*". Siguiendo al autor, en definitiva se trata de perpetuar reproducción del sistema capitalista, donde el mercado de trabajo da lugar a múltiples regulaciones que en término de políticas se dirigen a mantener viva esa doble función.

Por tanto queda planteado el desafío de visualizar y así también realizar un esfuerzo por sintetizar cuáles son las posibilidades de acceso e integración al mercado laboral al que hoy son capaces de acceder los trabajadores de la naranja en Salto y detenernos sobre las condiciones laborales que él mismo ofrece.

Continuando con la caracterización de las condiciones en que se emplean los trabajadores de la naranja es necesario conocer otros aspectos que se constituyen en expresiones de la precariedad. Los presentes testimonios dan cuenta de la realidad que vive el sector:

“Se come un pan, si es que se tiene, y naranjas que lavan el estómago. Recién se come al regreso a las casas cercano a la hora 20. Antes se cocinaba en las chacras pero ahora está prohibido.” (Trabajador de la cosecha del citrus de Salto).

“No hay hora de descanso en la jornada laboral, el problema de la espera del ómnibus para el traslado (alimentación, frío, etc.), el tiempo de espera no es rentado...” (Expresiones de un Integrante del SUDORA).

Las reivindicaciones fueron cuarta canasta básica, licencia sindical, productividad (bolso con la misma capacidad), pedimos un piso salarial de 130 pesos por día y partir de ahí que se pague por bolso 5 pesos, (...) Paysandú lo tiene, depende de la chacra y la empresa (...) una persona puede hacer dos o tres de esos en el día, son 70 u 80 cajones en el día, más o menos, depende de la naranja (...) Se paga el bin y el ficto alimenticio, esto se logró por convenio (...) Caputto no pagaba y otros sindicatos intercedieron.” Afirmaron representantes del SUDORA.

Las trayectorias de los convenios laborales son una clara muestra de las búsquedas colectivas tal como se profundizará en el Capítulo siguiente.

“Hay diferencias de condiciones a nivel país (...) Lo que se busca en los Consejos de Salarios es a nivel de país es equiparar una misma forma y dinámica de producción, es tan irregular lo que pasa en todos lados. Con unas empresas tenés convenios y con otras no”. (Miembros del SUDORA, Julio de 2007).

De esta forma, si bien el jornal que recibe un trabajador eventual es con frecuencia más alto que la retribución mensual (jornalizada) que recibe el peón permanente, si se computan los días en que está parado posiblemente, el monto total de jornales cobrados al término del mes sea menor que el salario del peón permanente. Dicho de otra manera el jornal más alto es solo a efectos de compensar los días de paro.

Por otra parte resulta evidente que el trabajador eventual generalmente no recibe beneficios sociales, no computándose los días trabajados para el cálculo jubilatorio, ni recibe asignaciones familiares, ni seguros por enfermedad. Las condiciones de trabajo también suelen ser peores que las del peón permanente lo cual agudiza las condiciones

de precariedad. Si tenemos en cuenta la investigación realizada por Riella y Tubío (2001), en lo referente a la cobertura social, el 75% de los trabajadores están cubiertos, lo cual indica un mayor grado de formalización de las relaciones laborales. Pero por otro lado si tenemos en cuenta las palabras de trabajador del citrus en referencia al acuerdo que se llega con una mutualista del Departamento, vemos lo siguiente:

“Existe un Convenio de la empresa con el Centro Médico, se lo planteamos a este señor, convenio donde la mutualista te atendía en forma gratuita. ¿Pero que pasaba?, antes los trabajadores no podían atenderse, porque la mutual te cobraba todo. Todo trabajador que se enfermaba iba a salud pública y no se lo atendía. Por la vía de los hechos el trabajador quedaba sin cobertura. Después se negocio con la mutualista y a los trabajadores de Los Olivos de Guaviyú se los atendía gratis”. (Trabajador de la cosecha, empresa Los Olivos de Guaviyú).

Tal como plantea Piñeiro (2001), se manifiesta la precariedad desde los horarios más extensos, hasta la vivienda más precaria o a veces prácticamente inexistente como se da en el caso de los cosecheros que deben acampar en el establecimiento cuando no pueden regresar a sus casas. Materializando lo expuesto es válido detenerse en el siguiente discurso:

Y allá hay lo que se llaman pabellones, son unos galpones grandes que son ocupados por todo el personal, bastante rudimentarios. Una soledad tremenda, desde la portera que está a 2 km. de la Ruta a donde está la gente hay 17km.; la única forma de salir de ahí es esperar que alguien salga a la ruta con un transporte. Si un trabajador necesita salir de urgencia es bastante complicado. Aparte estas obligado a estar los 15 días ahí. (...) Cuando voy el primer año, hace 4 años atrás, me encuentro que están alojados en galpones donde había habido una tormenta grande y los pabellones donde estábamos alojados, la mitad del techo no existía, los baños totalmente lamentables, ta? Y después otra situación que el trabajador estaba obligado a estar o en el pabellón o en el lugar del trabajador, ta? Los días que no trabajabas, eso era una cárcel, tenés que estar dentro del pabellón, te permitían salir del pabellón a la hora de la comida y volver al pabellón. Afirmó Trabajador de la cosecha empresa Los Olivos de Guaviyú.

La rotación entre los establecimientos también lleva a que el trabajador deambule a lo largo de la geografía, a donde lo lleva el trabajo. No hay posibilidad ni interés de capacitarse en un trabajo que es inestable y que por lo tanto no ofrece la posibilidad de obtener mejores remuneraciones por medio de la especialización. Teniendo en cuenta lo

mencionado previamente es válido preguntarse qué tiempo fuera del trabajo queda para capacitarse, para participar de ámbitos colectivos, para utilizar el tiempo "libre". Ésta circularidad dada por los ciclos ocupacionales, por los ciclos productivos (entre otras determinaciones), donde estos trabajadores encuentran la posibilidad de emplearse, estaría cercando la posibilidad no solo de mejorar las remuneraciones, sino de generar acciones colectivas tendientes a reivindicar sus derechos como trabajadores, identificarse como colectivo con otros trabajadores que padecen las mismas condiciones.

En referencia a lo expresado anteriormente, en términos de Antunes (2002) a las vidas invadidas por el trabajo se toma el siguiente testimonio para ilustrar:

"seis de la mañana los trabajadores comenzaban a nuclearse a los efectos que seis y poco comenzaran a tomar los camiones que los trasportaban hasta las quintas ahí pasaban hasta cinco, seis de la tarde y a eso tenemos que agregarle el horario de las quintas hasta el galpón, dependía de la distancia había trabajadores que llegaban a las 8 de la noche a eso tenemos que sumarle al transporte desde ese galpón hacia la casa. O sea que salimos hablando de que se pasaba unas 14 horas fuera de la casa a la orden de la empresa." Afirmó ex dirigente del SUDORA.

A partir de este relato, cabe preguntarse acerca del rol del Estado como garante de los derechos de los trabajadores, el cual muy lejos del Estado de Bienestar tiende a retirarse de aquel papel proteccionista, hoy no cuenta con números reales que demuestren no solo la cantidad de trabajadores sino en las condiciones laborales en que los obreros del citrus son empleados. Tal como afirma Piñeiro no existen datos formales válidos sobre la población empleada en tareas rurales en forma eventual, es muy poco lo que se puede decir sobre el volumen del trabajo eventual en el momento actual. De todas formas en el estudio realizado por Riella y Tubío (1997) sobre los asalariados zafrales del citrus se detectó que éstos eran aproximadamente 4.500 trabajadores durante el período de zafra.

Por su parte, otro dato que se desprende del estudio realizado por Piñeiro (2003), demuestra que han disminuido la cantidad de trabajadores permanentes y eventuales requeridos y en lo que respecta a la citricultura, la fruticultura y la horticultura han

expandido su superficie disminuyendo o permaneciendo incambiada la demanda de trabajadores por hectárea.

Otro dato central a reafirmar es que los trabajadores zafrales del citrus se constituyen en una población joven donde predomina los trabajadores de sexo masculino, por otra parte otro dato que sorprende es que el 76% de los trabajadores encuestados residen en áreas urbanas, lo cual reafirma que el sector se conforma de trabajadores jóvenes, zafrales y que habita en zonas urbanas. (Piñeiro; 2008)

La zafralidad trae consigo cuestiones referentes a la precariedad del empleo y la flexibilización laboral en sus leyes y normativas que intentan proteger los derechos de los trabajadores. Tal como plantea Piñeiro (2008), se consideran inestables aquellos trabajadores que registraron en el año relevado más de un mes de desocupación, es así que tal investigación destaca que casi el 60% de los trabajadores de la cosecha tienen una estabilidad laboral.

Por otro lado es sumamente importante conocer las percepciones y la vivencia de la “estabilidad”, clave para comprender la realidad de los trabajadores del citrus. El estudio realizado por Piñeiro (2008) identifica altos niveles de insatisfacción con la tarea a pesar de que los trabajadores citrícolas regresan a la cosecha al año siguiente, esto sucede ya que la mayoría de los trabajadores que no encuentran otro empleo que la zafra “de la naranja”, para resolver la situación de desempleo de forma momentánea y segura. La citricultura provee a los trabajadores ingresos y protección formal mínima en comparación con otras ofertas laborales, esta afirmación pone en cuestión la vivencia de in-seguridad en el empleo a la que algunos autores hacen referencia.

La citricultura se percibe como trabajo precario en la subjetividad de los trabajadores, es considerado un trabajo poco gratificante pero que al no tener otra opción se vuelve a realizar, se vuelve a recurrir a la citricultura a pesar de los niveles altos de precariedad en referencia a tipo de contrato y niveles salarios. Por otro lado el estudio demuestra que éstos trabajadores piensan que van a volver el año próximo a cumplir las mismas tareas lo cual devela un camino marcado que no es posible doblegar, parte de esa sensación de enajenación a la que se hacía referencia previamente (Piñeiro; 2008).

Cuando se hace referencia a los trabajadores citrícolas se debe tener en cuenta aspectos centrales como que las tareas son menos calificadas que en otros sectores, los contratos son de forma variada, lo hace la empresa directamente en menor medida o se accede a través de contratistas empleados de la empresa responsable. Los trabajadores cambian en cada ciclo de patrones y no se constituyen equipos estables de trabajo, aparece aquí la figura de la tercerización como mecanismo que impulsa estos procesos. En lo referente a la cosecha, tarea que según Piñeiro (2008) no requiere calificación y que no toma en cuenta las diferentes capacidades de los trabajadores, genera altos niveles de insatisfacción ya que aquellos obreros con mejores aptitudes para realizar la tarea no pueden desarrollarse plenamente en sus capacidades.

Otro aspecto característico del sector que habla de la precariedad instalada es la falta de capacitación a los trabajadores, la baja sindicalización y participación activa en los espacios de negociación. De todos modos en la investigación realizada por D. Piñeiro (2006) los trabajadores citrícolas afirman que conocen al SUDORA y poseen una imagen positiva del mismo, considerando muy importante la existencia del mismo.

II.3.- Nuevas formas organizativas en el espacio de trabajo.

Tomando a Antunes (2000), las mutaciones iniciadas en los años 70 y en gran medida todavía en curso posibilitaron la instauración de una nueva forma de organización industrial y de relacionamiento entre el capital y el trabajo, relaciones que en la lógica del capital posibilitarían la generación un trabajador mas calificado, multifuncional, participativo, polivalente, dotado de una "mayor realización en el espacio del trabajo". Se analiza la necesidad de apuntar a la especificidad de éstas transformaciones y de las consecuencias que ellas ejercen en el interior del sistema de producción capitalista, bajo un régimen de acumulación flexible, que se caracteriza por una nueva división de mercados, desempleo, división del trabajo, cierre de plantas industriales, reorganización financiera y tecnológica (Harvey; 2000) entre tantas mutaciones que marcan esa nueva fase de la producción capitalista. Las mutaciones en curso son expresión de la re-

organización del capital en aras de retomar su nivel de acumulación y su proyecto global de dominación.

En el marco de la reestructuración productiva los trabajadores del citrus encuentran diversas formas para negociar con los contratistas por mejores condiciones laborales, en el siguiente discurso se visualiza de forma clara lo aquí expresado:

“Hicimos un buen trabajo con el contratista, tuvimos un diálogo directo con la patronal, el no encontraba los medios para hablar. Fui siempre en el nombre de la cuadrilla, por suerte tuvimos la posibilidad de hablar con él. No por el hecho de ser contratista no quiere decir que sea estafador, con él tenemos buena relación, tuvimos la entrevista y le planteamos algunas cosas”. Afirma trabajador de la cosecha.

En este sentido los trabajadores de la empresa citrícola salteña Caputto padecen condiciones de explotación propias de otros tiempos, denunciaron en Semanario Brecha (Julio; 2003), integrantes del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales (SUDORA):

“Lamentablemente no, yo no digo que todo lo que genere se lo vuelque al trabajador, repartamos mejor la torta, que la condición laboral no sea de lo único que se agarre la empresa para ganar. (...) Yo creo que el gobierno, va bien encaminado la pobreza es consecuencia, hay gente que dice que teniendo trabajo eliminas la pobreza porque teniendo este tipo de trabajo que están aislados y siguen asilados, hay gente de estos sectores que no fueron a la escuela y no se preocupan porque sus hijos vayan”.

Esta forma flexibilizada de acumulación capitalista, tuvo consecuencias enormes en el mundo del trabajo dentro de las cuales se identifican la reducción del proletariado fabril estable (desarrollado en la vigencia del binomio taylorismo/fordismo) que viene disminuyendo con la reestructuración productiva, emprendiendo caminos de flexibilización y **desconcentración del espacio físico productivo**. Esta tendencia se manifiesta en el sector citrícola, donde también se incrementó la cantidad de trabajadores “inestables”, lo que Antunes (2000) llama el nuevo proletariado (sub-proletariado fabril y de servicios, trabajo precarizado, tercerizados, subcontratados y part-time).

Para ilustrar la instalación de la inestabilidad como tendencia en el sector citrícola se retoman las siguientes afirmaciones:

“Cuando se termina la zafra ahora accede al seguro de paro, los trabajadores se dedican a tareas como el raleo (mejoras de las plantas en la chacras) de la naranja, se van para la pera, la manzana y uva, hasta marzo al sur del país. En noviembre esta la cebolla, el resto se defiende con alguna changa de albañilería”. (Expresiones de un integrante del SUDORA).

Así también se vuelve a colocar el lugar de la mujer en la reestructuración productiva, donde se registra notoriamente un aumento significativo del trabajo femenino, que ha sido preferencialmente absorbido por el capital en el universo del trabajo precarizado y desregulado. Sin duda tal como plantea R. Antunes, aumentan los niveles de explotación del trabajo, la clase trabajadora se fragmentó, se heterogeneizó y se complejizó, todavía más, tornándose más calificada en algunos sectores o fases productivas.

II. 4.- Entre tradiciones y quiebres intergeneracionales.

Cabe retomar a Piñeiro (2008), quien sostiene que la mayoría de los cosecheros, más precisamente el 75 % de los trabajadores citrícolas, no desea que sus hijos trabajen en la citricultura, lo cual se encuentra estrechamente relacionado con altos niveles de insatisfacción con la tarea que realizan.

En tal sentido se recuperan algunos testimonios:

“Mis gurises no quieren saber de naranja. La comen si esta dulce, no la quieren ni ver. Porque todo lo que padecía yo, lo padecieron ellos. Yo críe once hijos dentro de la naranja (...) el que tiene la profesión en la naranja, no tiene más nada para aprender, sabe solo arrancar naranja (...) La juventud hoy no va a la naranja por que el padre era naranjero, porque no estudia mas o no encontró salida para seguir estudiando y se metió dentro de la naranja porque no hay otra, porque no hay otro lugar y se metió”.
Expresó integrante del SUDORA.

En referencia a la tradición, se pueden visualizar diferentes discursos contrapuestos entre si y diversos porque nacen de la vivencia individual de los entrevistados.

Con respecto al aprendizaje de la tarea un integrante del SUDORA expresa lo siguiente:

“Hay algunos que saben solo arrancar naranjas, vos le decís vamo a levantar pared, no saben levantar pared, vamo a revocar y no saben revocar, vamo a hacer mezcla no sabe hacer mezcla, por allá aprende, ahora que está de moda, a podar”.

Pero por otra parte parece existir una tradición construida por los propios “trabajadores de la naranja” en relación a la forma de realizar la tarea, y la forma de producción que hace a la construcción de un “oficio.

En este caso un trabajador integrante actual del SUDORA afirma lo siguiente:

“Se ha roto la tradición pero igual se mantiene una constancia (...) La gente de Caputto es muy difícil que trabaje en Milagro, o se peleó o lo echaron. El de Caputto se jubila dentro de lo Caputto (...) Los de Caputto no trabajan pal mercado interno, no saben torneear, ramear, saben solo cortar a tijera...”

Entorno a la vivencia del “ser naranjero”, uno de los entrevistados expresó lo siguiente:

“No es deshonra ser arrancador. Al hijo tuyo le da vergüenza ser arrancador de naranja, ¿por qué? porque él vio a uno 15, 20, 30 años dentro de la naranja y nunca tuvo el trapo que tenía que tener y nunca le diste el estudio que tenía que tener, el zapato que vos le tenías que dar (...) Acá hay una bruta injusticia...” (Afirmaciones de un integrante del SUDORA).

Se puede ver en este relato que se habla de una “época pasada” cuando el trabajador, hoy jubilado, comenzó a emplearse en la cosecha del citrus, dando cuenta de que los trabajadores tenían acceso y conocimiento de la cadena productiva. Ilustrando de que manera en los cada ciclo productivo se contrataban la mismos trabajadores.

En lo referente a la especialización se visualiza en el siguiente testimonio, que a pesar de tener otras oportunidades para realizar otra actividad dentro del sector, optaba por continuar en la “arrancada” que es la tarea que aprendió a realizar:

“como podador si agarra son cinco, seis meses en la poda, vos te pensás que va a ir arrancar naranja, ganas tres veces más. Yo fui uno, los peludos viejos me decían por qué no aprendés a podar, aprende a podar...sin un seguro de paro, trabajas menos, en negro, vos va a ver que te va a rendir. Lo mismo que vos sufrís en la naranja vos lo haces adentro del monte, pero ahí vos te judías pero ganas”. (Expresión de un integrante del SUDORA).

II. 5.- Las acciones colectivas ante las transformaciones en el mundo del trabajo.

Las reivindicaciones del Sindicato de la naranja en la ciudad de Salto, así como su conformación, la organización, luchas, marchas y contramarchas serán abordadas en el próximo capítulo pero es preciso comprender que los cambios en el trabajo impactan fuertemente en la cadena productiva de la agroindustria citrícola. En tal sentido se identifican las siguientes afirmaciones para continuar ilustrando el proceso de cambio en la cadena productiva y el impacto en la subjetividad de los trabajadores:

“Rica historia de producción, diversificación de la fruta (...)Viveros, empresas y producción de viveros y de esas variedades, hay productores que se encargan de producir desde la siembra a la poda, y la propia producción de naranjas de diferentes variedades, a partir de la cosecha hasta que la transportan al lavado, empaque de la fruta, y una vez pronta las pone en las cajas, y después viene la exportación, cientos de maquinarias y después los traslados hacia mercados donde se exporta la naranja en el Uruguay”. Expresó ex dirigente del SUDORA.

Tomando las afirmaciones realizadas Piñeiro (1997), en referencia a los tipos de demanda que generaban los ciclos productivos en el medio rural, en tanto los establecimientos requieren de mano de obra no especializada para hacer frente “a picos de trabajo no previsibles ni repetitivos”, actividad que se define como “changas”. Con respecto a este tema el SUDORA reivindica un jornal más elevado, tendiente a reconocer la especialización en la tarea, la “categorización” de los trabajadores del citrus.

De este se muestra las acciones del movimiento Sindical frente a la evidente instauración de un modelo de reestructuración productiva, que evidencia condiciones de explotación que impactan al trabajador y su entorno. Se presentan testimonios que dan cuenta de las condiciones precarias en que se emplean los trabajadores del citrus y el lugar que adopta el SUDORA:

“El año pasado el gremio reclamó a la empresa el pago de las horas extras. La dirección respondió con jornadas de seis horas corridas para evitar la preparación colectiva de la comida ya que da lugar a reuniones y charlas”. (Trabajador de la cosecha del citrus)

“Los trabajadores cítricos se niegan a aceptar ser conducidos a las chacras en “los camiones apilados entre cajones y escaleras”, así como la “camisa naranjera”, prenda ajustada a la cintura con capacidad para cargar hasta 70 kilos de fruta. (Expresiones de un miembro del SUDORA).

“El valor del trabajo. Es un trabajo escondido la productividad del peludo; ¿qué valor tiene ese peludo? Una cosa es el valor trabajo, el valor físico que vos volcás en cantidad de dinero. Valor escondido en cuanto a la aplicación de la situación: al generalizar y colectivizar de alguna manera solo el trabajo físico, te están negando, te están explotando, te están negando el valor personal sobre la aplicación del trabajo (...) Si vos tenés graduación o categorización también implicaría a buen trabajo igual salario (...) Ellos colectivizan todo, colectivizan la ganancia para ellos y colectivizan las pérdidas para vos o sea no individualizan (...) Yo me jubile en la naranja y a mí nunca me dieron categoría. Expresiones de integrante del SUDORA.

Son evidentes las transformaciones operadas en el mundo del trabajo, las cuales pueden ser resumidas a través de tres factores básicos: la pérdida de dinamismo en la creación de empleos, la creciente segmentación de la oferta y demanda de trabajo, y la fuerte polarización de situaciones laborales (calificación/precarización, protegidos/excluidos, etc.), transformaciones que impactan en el sector cítrico. Como hemos mencionado dichos factores tuvieron consecuencias en el nivel de empleo, generando la expansión del desempleo, la tercerización, la subcontratación, la informalidad en la estructura ocupacional y en los ingresos provenientes del trabajo.

De esta forma se da lugar al Tercer Capítulo, el cual pretende profundizar en aquellos aspectos referentes a las acciones colectivas en el sector cítrico del Departamento de Salto. Se pondrá especial acento en la trayectoria del SUDORA, y las vivencias que se desprenden de una historia colectiva, es preciso reconocer rupturas y continuidades en la conformación del Sindicato, identificando los obstáculos que se presentan a la generación acciones colectivas. El tema se abordará desde una mirada enfocada en la clase trabajadora, que vive fuertes procesos de precarización laboral donde se identifica la zafra del empleo como variable que entrecruza dicho proceso. Un modelo productivo que hace uso de la fuerza de trabajo para satisfacer demandas estacionales

y eventuales, lo cual genera heterogeneidad de condiciones laborales y como consecuencia fragmentación del trabajo, al tiempo que el trabajador se vuelve un vigía de sí mismo por la fuerte polarización de las situaciones laborales (Antunes; 2000).

• Capítulo Tercero

III.- Expresiones colectivas en el Sector Citrícola.

El presente capítulo parte de la base de que el movimiento de los trabajadores adopta formas diversas de expresión entre las que la forma de Sindicato se destaca especialmente. Los sindicatos y sus articulaciones configuran un movimiento que adquiere centralidad en tanto logra representar al conjunto de los trabajadores. Pero el movimiento de los trabajadores no se agota en su expresión sindical, existiendo otras manifestaciones como el movimiento cooperativo y otros movimientos sociales creados por las clases que viven de su trabajo. (Sarachu; 1998).

De este modo el presente capítulo se detendrá en las acciones colectivas llevadas a cabo por los "trabajadores de la naranja" en la década del 90 hasta la actualidad, incluyendo aquellas trayectorias relacionadas con el Sindicato y otras manifestaciones colectivas.

Son válidas algunas aclaraciones para contextualizar el período al cual hacemos referencia. Tal como plantean diversos autores¹⁰ son fuertes los impactos generados en el mundo del trabajo, el fin del "bloque socialista" a fines del 80, tuvo como rasgo característico el desmontaje de los derechos y neutralización de las conquistas sociales de los trabajadores en los países centrales. Por su parte en los países periféricos esta situación repercutió afectando la materialidad de la clase trabajadora, su subjetividad y su forma de "hacer política", en un momento notoriamente defensivo ante el predominio neoliberal.

¹⁰ En relación a este tema se toman las consideraciones realizadas por los siguientes autores: Antunes, Ricardo. "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", San Pablo, Brasil. Editorial. Boitempo. 1999; Antunes, Ricardo. "El Trabajo y los sentidos". Cuaderno 1; Serie: Desafíos del Mundo del Trabajo". Grupo de Estudios del Trabajo. Octubre de 2000; Mattoso, J. "A Desordem do Trabalho". Ed. Scritta: Primera: Reimpresão, São Paulo. 1996.

Otro elemento a tener en cuenta es la crisis del Estado de Bienestar a fines de los 70, en un marco de expansión del neoliberalismo y en un proceso de regresión de la socialdemocracia. El neoliberalismo pasó a dictar el ideario y el programa a ser implementado por los países capitalistas. La instauración de este modelo generó una reestructuración productiva, provocando una serie de medidas estatales de privatización acelerada, implantación de política fiscales y monetarias, las cuales en sintonía con los organismos mundiales de hegemonía del capital, agudiza el desbaratamiento de los derechos sociales de los trabajadores donde se desarrollan estrategias de enfrentamiento al sindicalismo de clase, buscando la adhesión de los trabajadores quienes deben aceptar integralmente el proyecto del capital.

Se debe comprender de qué forma la precarización en las relaciones laborales ha ido invadiendo el mundo del trabajo, los pilares constitutivos de los procesos de integración social como recrea Burgueño (2008) se ven fuertemente impactados con la instalación de un nuevo modelo productivo. Es interesante identificar de qué manera la centralidad que adopta la condición de trabajador asalariado se vio materializada en el marco normativo, con el establecimiento de contratos de trabajo, que en este modelo se ven vulnerados. Se considera que “el contrato de asalariamiento tiene especial importancia porque permite planificar el futuro, concebirse desde un cierto lugar en el mercado de trabajo, desarrollar su identidad, su inscripción, fortaleciendo los lazos sociales que dan cuenta de una integración social sólida” (2008; 8).

En este sentido el asalariamiento permitía a los trabajadores identificarse en similares condiciones laborales generando un terreno fértil para la consolidación de acciones colectivas, viabilizando la creación de movimientos sindicales. Según Castel (1995: 327) el trabajo actúa como trampolín que asegura un lugar en la estructura social, en este contexto la integración social se constituye desde la legitimación de relaciones de subordinación.

III. 1.- Historia Sindical desde la vivencia...

A fin de retomar aquellos aspectos centrales mencionados en el presente documento, que hacen a las expresiones y formas organizativas del sector citrícola en Salto, se retoman las palabras del ex Presidente del SUDORA, quien realiza una síntesis histórica de las acciones del Sindicato, sus reivindicaciones, la estructura organizativa, entre otras, discurso que viene a reforzar la línea de análisis propuesta para el presente capítulo.

Se profundizará en aquellos aspectos relacionados con las expresiones colectivas del sector, la forma que encuentran los trabajadores citrícolas de reivindicar sus derechos, y por tanto de organizar la lucha para la consolidación de los mismos.

En referencia a la consolidación del SUDORA el entrevistado afirma lo siguiente:

“En el año 95 el proceso de reorganización de los trabajadores de la naranja en el Departamento de Salto, tarea que no fue fácil, porque no habían existido movimientos en el sector citrícola, no habían podido consolidar ese movimiento. La realidad fue muy compleja, de represión, explotación, esclavitud muy grande, que se daba en muchas empresas cuanto más grande la empresa más grande la situación, y más grande la idea de persecución (...) Comenzamos con referentes sindicales en cada una de las cuadrillas, había 1200 trabajadores aproximadamente, que se dedican a la cosecha agrupados en cuadrillas de 25 a 35 personas, dedicados a la recolección de frutas. Las primeras reuniones hemos denominado como trabajo clandestino, después de terminado la tarea laboral, importante decirlo, teníamos un lugar de concentración de los trabajadores, le llamaban los galpones.”

Vale aclarar que El SUDORA, nace con el cierre de El Espinillar, donde muchos de los trabajadores de la caña de azúcar pasan a trabajar en la cosecha del citrus. Por otra parte a principio de década del 90 se generan mecanismos de lucha, grandes movilizaciones que lograron convocar al sector citrícola en pleno y logrando que se firme el primer convenio colectivo, donde la empresa abre las puertas por primera vez a la negociación colectiva. Estas movilizaciones logran reposicionar al SUDORA quien logra legitimarse como sindicato en la masa de trabajadores del citrus en Salto. Por tanto en la actualidad un dato central que da otro paso hacia las negociaciones con “las

patronales” indica que los sindicatos del citrus de todo el país han intervenido en las negociaciones salariales en los Consejos de Salarios Rurales que se instalan en el año 2005, tras asumir el primer gobierno de izquierda en nuestro país.

Hacia la organización...

En referencia a la organización de la estructura de funcionamiento que fue adoptando el Sindicato se identifican las siguientes expresiones:

“A partir de las seis de la mañana los trabajadores comenzaban a nuclearse, a los efectos que seis y poco comenzaban a tomar los camiones que los transportaba hasta las quintas, ahí pasaban hasta cinco, seis de la tarde; y a eso tenemos que agregarle el horario que van desde las quintas nuevamente hasta el galpón. Dependía de la distancia, había trabajadores que llegaban a las 8 de la noche, a eso tenemos que sumarle al transporte desde el galpón hacia la casa, o sea que salimos hablando de que se pasaba unas 14 horas fuera de la casa, a la orden de la empresa. Luego de haber cumplido ese horario, salíamos hacer lo que era trabajo sindical, hablar con cada uno de esos referentes, transmitiendo la necesidad de contar con una organización sindical que nos nucleara y que comenzara a pensar en las reivindicaciones y en las luchas aisladas que se daban en las cuadrillas, que se daban aisladas por reivindicaciones y que en realidad eran comunes.

Eso nos llevó un año de mucho esfuerzo y muchas reuniones para lograr conciencia entre los compañeros, ver la necesidad de un sindicato.

Nosotros decidíamos, veníamos de ver la experiencia, de ver al SUDORA en la caña de azúcar que nucleaba trabajadores desde el año 92 en El Espinillar, nucleando a trabajadores de corte de caña y a trabajadores de fábrica contratada. Sindicato SUDORA se desarticula cuando se desaparece El Espinillar, en el año 93, y decidimos tomar el nombre del Sindicato SUDORA, comenzar a ser la organización que a partir del 96 nucleara a los trabajadores de la empresa Caputto, en particular y que luego se fuera a extender a las diferentes empresas de las naranjas. Pero con el completo convencimiento de que este sindicato tenía que nuclear a todos los trabajadores del medio rural.”

Expresiones colectivas en curso...

En relación a situaciones de rupturas y continuidades del SUDORA en sus primeros años de lucha el entrevistado relata lo siguiente:

“A partir del año 96, por supuesto con temores y miedos, después de tener una reunión sindical con un desafío de esa naturaleza, que por primera vez todas las cuadrillas se habían organizado para las actividades y reclamar por un convenio colectivo. Eso fue en marzo del 96, no fue una fecha tomada al azar, sino que es una fecha estratégica, donde comienza la zafra tanto para la empresa como para nosotros los trabajadores, donde se comienza a exportar la fruta de mayor valor económico; donde los resultados para la empresa tienen un período, tienen una fecha, donde se trabaja para la exportación. Ahí el 100 % de los trabajadores vinculados al sector de cosecha, acata la medida que adopta la organización y comenzamos un campamento en la zona de AFE, en donde hoy es el shopping.

Se comienza la denuncia pública de cuál era la situación de los trabajadores, que muchos salteños lo conocían, porque lo veían, como viajaban, la cantidad de accidentes que habían ocurrido por las condiciones. Y se tenían también presente una serie de dolencias que padecían los trabajadores pero como que durante todos estos años, antes del 96 era algo normal que sucediera en nuestro departamento. Era un ámbito donde oralmente conseguía la changa o laburo la gente que no había tenido posibilidades, no había optado por tener un nivel educativo importante. Y eso como que de alguna manera estaba asimilado en la sociedad salteña y detrás de eso, la publicidad de Salto como departamento naranjero. Esa era la voz que corría por todo el país, pero que detrás de todo ese eslogan y esa publicidad, se escondía a nuestro entender una de las más feroces formas de explotación de los trabajadores rurales del departamento de Salto.

Se comienza toda esa denuncia, se comienza con la discusión de los problemas con los protagonistas, los propios trabajadores, haciendo las declaraciones correspondientes. De esa manera se comienza a entender la lucha, la idea era desde gente que se acercaba, que iba a llevar comestibles, gente que salía a la vereda de la principal calle y veía a centenares de trabajadores acampando; acompañaban en la lucha, en las reivindicaciones de los trabajadores.

Solo de la empresa Caputto, estamos hablando, de alrededor de 1000 trabajadores, y después se suman 600 trabajadores de Altisol (otro packing mas chico que al día de hoy no funciona como tal), al tercer día se suman 150 trabajadores del packing, de ambos packing instalados en el Departamento. También diferentes trabajadores de diferentes galpones que se desempeñan en la actividad, o sea que estamos hablando de dos mil y pico de personas que reclaman por un convenio colectivo.

Y ahí se llega a un primer acuerdo salarial se levanta la medida con una negociación tripartita.

Parte del Movimiento Sindical en su conjunto jugó un papel importante, sumados a la lucha del SUDORA, se llega así, en ese año, al primer convenio colectivo, con una cantidad de ventajas que van desde mejoras salariales, complemento a salario, en fin una serie de reivindicaciones. Hasta el día de hoy los ómnibus que recorren los barrios, que andan alrededor de las ocho de la mañana, que fue producto de esas reivindicaciones, sino se tenía que andar a las seis de la mañana, mejoran los transportes para movilizar a los trabajadores a las casas. Avanza el convenio en salud con la mutualista del departamento y que sigue vigente hasta el día de hoy. “

De este modo el desafío que se presenta es poder reunir tales expresiones y otras afirmaciones realizadas por los trabajadores del citrus, en virtud de poder analizar no

solo la estructura organizativa del SUDORA, sus marchas y contramarchas sino poder entender de qué forma los mecanismos de flexibilidad y precarización de las condiciones laborales impactan en las formas organizativas y de acción que adopta el movimiento sindical.

III. 2.- Impactos de la reestructuración productiva en la forma de ser y constituirse el Sindicato.

Como forma de retomar los diferentes discursos expresados a lo largo del documento y a partir del relato expuesto anteriormente, se propone analizar las acciones colectivas que se generan en el sector tomando algunos ejes de análisis.

De este modo, parece necesario tener en cuenta la identidad colectiva que posee el SUDORA y la mirada que posee de si mismo tomando las expresiones de sus integrantes. Se considera que la complejización que se da en el entramado de redes de socialización las cuales se generan en el marco de la construcción del Sindicato, puede ser visualizada como un conjunto de tensiones que afectan claramente los procesos de construcción de identidades en el trabajo y desde el trabajo con otras esferas de la vida social. Es en este sentido, este análisis acerca de los procesos colectivos debe realizarse tomando dos elementos característicos de este sistema como son el estímulo al individualismo y la fragmentación de intereses. (Sarachu; 1998)

Por el contrario a tales fragmentaciones y a ese marcado individualismo que parece impactar sobre el entramado del Sindicato, el dirigente entrevistado hace referencia a la movilización realizada en el año 1996, hecho que da inicio a una estrategia de carácter colectivo de cara a lucha por los derechos de los trabajadores citrícolas. Se identifica en el relato las primeras acciones del Sindicato para acercar a los trabajadores a una primera movilización. Es importante destacar que esta movilización logró convocar no solo el personal de cosecha de la empresa Caputto, quienes eran los evidentes afectados por las acciones de la empresa, sino también a la población salteña, que tal como se expresa "se acerca al campamento para conocer e interiorizarse sobre la realidad de los trabajadores del citrus en la ciudad de Salto"; en este sentido el

movimiento impulsado por los trabajadores genera un fuerte impacto en lo que respecta a la visibilidad que adquiere el sector.

Este hecho marca un punto de partida en las negociaciones con las empresas de la agroindustria cítrica del Departamento. En referencia a la trayectoria del Sindicato esta movilización marca una ruptura en el camino que se venía trazando, el SUDORA ve fortalecido como organización, en tanto se identifica en su capacidad de convocar a los trabajadores que participan en todo el proceso de producción, y afianza su legitimidad en la representación de los trabajadores, lo cual le permitió extender sus niveles de participación, y hacia afuera generó un impacto en el entramado social, en la subjetividad de la sociedad salteña con respecto a la clase trabajadora que vive de la agroindustria cítrica.

Los actuales dirigentes del SUDORA reafirman lo aquí expresado:

“Después de cincuenta años sin haber hecho un sindicato organizado, combativo, en el 95 se le empezó hacer y en el 96 se plantó el sindicato de SUDORA. Después de cincuenta años se le hizo un convenio a Caputto, no de los mejores sino el mejor para ese momento, que aun hoy es bastante importante en relación a lo que tiene Caputto hoy, estamos hablando del año 96.”

Vale considerar que dicha movilización logra superar algunas distancias “objetivas” y “materiales” entre los trabajadores, superar la fragmentación que viven los trabajadores que participan de la cadena productiva es un eje que entrecruzan las movilizaciones del sindicato. Por tanto no solo se involucran en esta movilización los empleados de Caputto que realizan diversas tareas, sino que se suman trabajadores de otras empresas cítricas como Altisol, Guarino y Solari.

Este primer convenio colectivo, al que se hace referencia, producto de tal movilización, implicó no solo negociar por una mejora salarial sino que también supo incluir el derecho a la organización colectiva, creación de mesas tripartitas de trabajo, defensa de la jornada laboral de ocho horas y por el contrario abolir “las horas a disposición del empleador”, pago de un ficto alimenticio y de vivienda para aquellos trabajadores que realizan tareas fuera de la trama urbana, acceso real al Seguro de Desempleo y a

protecciones de salud y seguridad laboral, capacitaciones para los trabajadores, y conformación de un Registro Único de Asalariados Rurales del Uruguay.

No es menor resaltar que tales reivindicaciones continúan siendo parte de la plataforma por la cual los obreros del citrus de todo el país luchan actualmente y por las cuales siguen movilizándose en el marco de los Consejos de Salarios.

De este modo en relación a la participación de los trabajadores del citrus en los Consejos de Salarios, representantes de SUDORA expresan lo siguiente:

“Se hacen dos o tres reuniones preparatorias entre los Sindicatos de Salto, Paysandú, en el 2007 y salen los delegados. El grupo negocia todo el país: dos delegados por Salto, uno por Paysandú y otro por san José. En ese marco se llega con una plataforma: cuarta canasta básica, licencia sindical, productividad (bolso con la misma capacidad), pedimos un piso salarial de ciento treinta pesos por día y partir de ahí que se pague por bolso cinco pesos. Paysandú lo tiene, depende de la chacra y la empresa, en Salto hay diferentes modos variados.”

Esto muestra la estructura de negociación que marca el Sindicato, aunque por otra parte retomando el discurso de otro entrevistado, afirma que existen otras forma de negociar, que se constituyen en acciones directas, “mano a mano” con el contratista, donde el Sindicato no interviene a pesar de que existen coincidencias en las reivindicaciones:

“Nosotros hicimos una muy buena relación de trabajo con el contratista, incluso creo que a él le servía el hecho de que yo fuera, porque, que pasa; el trabajador soporta un montón de cosas porque no encuentra los medios y opta por acostumbrarse, lamentablemente se termina acostumbrando la gente y asume como que las cosas son así. Ahora cuando vos vas y le planteas, tampoco ves a estar todo el día haciendo discurso pero ves la posibilidad de hablar con el patrón y plantear algunas cuestiones que te solucionen. El contratista creo que le sirvió en ese sentido mi presencia.” Afirmó trabajador de la cosecha de la empresa Los Olivos de Guaviyú.

Teniendo en cuenta lo expresado cabe preguntarse, qué sucede con éstas fragmentaciones en las estrategias de lucha, las cuales impactan fuertemente en la subjetividad del trabajador y en los procesos de construcción de identidades colectivas. Donde coexisten por un lado las acciones sindicales con una estructura de

funcionamiento establecida y hasta puede afirmarse burocratizada; y por otra las negociaciones directas “con la patronal”, las cuales refuerzan el interés individual sobre el colectivo. Es real que la negociación individual permite se legitimen aparentes soluciones a problemas puntuales, aunque los mecanismos de explotación puestos en marcha por las empresas, que el SUDORA se encuentra denunciando, continúan impactando sobre el sector. Considero que la diversidad de situaciones que viven los trabajadores, afianzan esas diferencias objetivas y materiales, generando una identidad del sector vulnerable.

De este modo es central visualizar de qué forma la fragmentación del proceso de trabajo, complejiza también el proceso productivo y las relaciones laborales en sí mismas, efectivizando el fraccionamiento de la clase trabajadora. En el proceso productivo de la agroindustria citrícola se efectivizan las tercerizaciones, como plantea el SUDORA, éste mecanismo es establecido por la empresa para mejorar la producción y las ganancias y principalmente desestructurar el sindicato. Por tanto las empresas citrícolas propician la generación de contratos por tiempos parciales indefinidos, para lo cual se crea una “figura”, la del contratista, quien aparece como “dueño/patrón” en el manejo directo del personal, abastece a los trabajadores con insumos para la producción, estructura la organización cotidiana del trabajo, entre otras tareas. Lo central aquí es que esta figura esconde lo que Harvey (2000) denomina “fabrica sin dueños”, resultando así, difícil identificar el “enemigo”, el frente de lucha, acentuando la descalificación del trabajador en su tarea. Estos aspectos dan paso a la segmentación de la clase trabajadora, generando un debilitamiento del movimiento sindical, de la identidad de la clase trabajadora, coartando las posibilidades de acciones colectivas en el sector.

En este sentido el desafío que toma el Sindicato es poder generar un camino para constituirse en una organización capaz de comprender y contemplar las diversas situaciones laborales, comprender las fragmentaciones, poder asimilar la precariedad instalada en la vida de los trabajadores del citrus.

Evidentemente éstas nuevas formas de empleo requieren de un Sindicato capaz de adecuarse en su “forma de hacer política” y rever las prácticas tradicionales y su

estructuras organizativas, aspectos que implican pensar en nuevas estrategias de movilización que impacten sobre los intereses particulares de los trabajadores del citrus. Vimos la expresión de la lucha individual de algunos trabajadores, las que se ponen en juego a partir de un interés particular, que no logran trascender hacia lo colectivo, las cuales dan lugar negociaciones por problemáticas concretas.

Para ejemplificar este argumento tomamos la palabra de un trabajador de la cosecha de empresa Los Olivos de Guaviyú¹¹, quien afirma lo siguiente en referencia al tema de las protecciones sociales y los aportes que deben realizar las empresas citricolas:

“Mirá cuando recién empezamos a ir no había nada de eso; ahora en las últimas dos zafas se había mejorado, digamos que se habló con la patronal y eso se hizo (...), en este caso yo hablé directamente con el dueño del establecimiento planteándole algunas cositas. Le planteé dos o tres cositas que a mi modo de ver había que corregir e inmediatamente la patronal respondió.”

En tal sentido resulta válida la clasificación realizada G. Sarachu (1998) quien identifica posibles fuentes de fragmentación en referencia al individualismo legitimado por este sistema de producción, dentro de los cuales incluye la desvalorización de los colectivos, la individualización de la demanda de productos, servicios y trabajo y la predominancia de un comportamiento estratégico en la búsqueda del mejor posicionamiento individual que no pasa por la mejora colectiva. La negociación por empresa resulta privilegiada en desmedro de la negociación y por tanto dentro de la empresa se reproduce la tendencia hacia a la individualización de los conflictos.

La legitimación de la individualización, en el marco de un sistema de producción donde se banaliza la idea de consenso, se visualiza como positivo la capacidad de hacer valer las reivindicaciones individualidades, como plantea Toffler la individualidad es necesaria para desencadenar una vida libre pero la individualidad que éste sistema pregona es una individualidad perdida en el anonimato del conformismo y de la sociedad de consumo. (En Soares Teixeira; 1996; 22)

¹¹ El presente entrevistado participo de la mesa directiva del SUDORA durante dos periodos electorales en la década del 90.

III. 3.- Cambios en las formas de hacer política desde el ámbito sindical

Teniendo en cuenta estas afirmaciones nos detendremos en el impacto que genera la reestructuración productiva en la forma de hacer política, en la ideología, la incidencia sobre los valores que generan diversas movilizaciones en el sector citrícola.

En tal sentido, cuando hablamos de acciones colectivas y especialmente del movimiento sindical se hace referencia a un conjunto de tensiones que están presentes en la acción de los movimientos, las cuales que podría esquematizarse como tendencias ofensivas/defensivas y conductas propositivas/reactivas.

Por tanto en su forma de constituirse el SUDORA, posee una forma de trabajo que responde a una estructura vertical, según entrevistas con miembros del Sindicato, también se encuentra en una etapa que da cuenta del agotamiento del modelo sindical, con una crisis de participación, lo cual coloca sobre la mesa el tema de la representatividad del Sindicato, y tal cual se afirmó previamente intentaremos ver si asiste a una burocratización en sus estrategias de movilización y visualizar las tendencias en su conducta.

En referencia a la composición del SUDORA, tomando expresiones de sus representantes, los trabajadores diferencian el plano político del sindical y dicen que SUDORA está compuesto por unos mil afiliados, simpatizantes de todos los partidos políticos.

Por su parte ex dirigente del SUDORA, expresa su punto de vista acerca de cómo se compone el mismo y la base ideológica sobre la cual se moviliza, intentando analizar la los bajos niveles de participación que a su entender posee el Sindicato actualmente:

“Gran parte de la culpa lo tiene lo que a nosotros nos pasó, lo relacionaban con un partido político (...) Se convierte en un problema si no sabes manejarlo, si vos consideras que un sindicato te sirve para juntar gente políticamente... Ahora si vos sos un buen militante tenés que pelear por toda la gente, llevar adelante una representación por un trabajador, si no sos de mi sector vas ladeando, ahí vas vaciando el sindicato.”

Estas expresiones vienen a discutir la supuesta “pureza política partidaria” que el Sindicato afirma transitar y razón por la cual según expresiones de este trabajador, se desvincula de la organización, afirmando que el Sindicato en su momento no fue capaz de establecer los límites entre las elecciones políticas partidarias de sus miembros y las actuaciones del Sindicato.

Para seguir ilustrando el lugar del Sindicato en relación al sector, es necesario identificar el impacto de la reestructuración productiva en las acciones colectivas, donde se visualiza de que forma el modelo productivo que se viene instaurando logra pautar las acciones y prácticas concretas del Sindicato.

Como forma de ejemplificar lo expresado previamente, ex integrante del SUDORA, afirma que es elegido como “vocero” para la negociación con empresa Los Olivos de Guaviyú:

“Yo era uno más del montón, uno más de la cuadrilla. No hay sindicato allá, si bien intentamos formarlo, pero es muy difícil cuando estas a varios Km. de la portera, ahí es el patrón, el dueño (...)”

En este sentido se reconoce la capacidad de negociación que poseen los trabajadores que se encuentran trabajando en la cosecha en el medio rural, donde es fuerte la noción de patrón que dirige e impone una forma de organizar la producción, generado por un contacto directo con el “dueño de la establecimiento”, donde se viabiliza la implantación de espacios de negociación.

En este sentido se identifica que los trabajadores de Los Olivos de Guaviyú valoran la voluntad del “patrón” de rever las condiciones de empleabilidad y por tanto la estructura organizativa, en un diálogo directo con los obreros involucrados. Es relevante retomar la expresión que del discurso se desprende, por un lado la gratitud por la expresa voluntad del patrón de “colaborar” y la conformidad por la forma en que se concretan las negociaciones. Es posible evaluar el lugar desde donde los trabajadores se posicionan para reivindicar sus derechos, y como entienden los mismos, parecería que se estuviera ante una noción de derecho como dadiva o favor. Lo central en este tema es que los trabajadores están reivindicando derechos que ya están protegidos legalmente, tales

leyes¹² regulan la responsabilidad del empleador de proveer a los trabajadores de alimentación y vivienda en establecimientos que se encuentran comprendidos en el medio rural.

De forma de ilustrar lo expresado anteriormente se trae el siguiente relato de un trabajador de la cosecha:

“fuimos directo hablar, mejoro las comidas, llegaba la hora de la cena y había un caldo. Había gente que se enojaba con razón y eso se planteó y se mejoró. Había un comedor para el almuerzo y cena y de mañana el que desayunaba tomaba leche y el que no aprontaba mate. Después se mantenía cerrado el comedor. Allá no tenés como comprar nada más.”

Durante la misma entrevista el trabajador de la cosecha de empresa Los Olivos de Guaviyú describe las condiciones en las que viven los trabajadores del citrus en dicho establecimiento rural:

“se llaman pabellones, son unos galpones grandes que son ocupados por todo el personal, bastante rudimentarios (...) A parte estas obligado a estar los 15 días ahí (...) va mejorando mucho. Te pongo un ejemplo, cuando voy el primer año, hace cuatro años atrás, me encuentro que están alojados en galpones donde había habido una tormenta grande y los pabellones donde estábamos alojados, la mitad del techo no existía, los baños totalmente lamentables, ta? Y después otra situación que el trabajador estaba obligado a estar o en el pabellón o en el lugar del trabajador, ta? Los días que no trabajabas eso era una cárcel, tenés que estar dentro del pabellón, te permitían salir del pabellón a la hora de la comida y volver al pabellón”.

Por otra parte, el SUDORA reconoce la diversidad de situaciones existentes en el sector, la fragmentación existente y la formas que encuentran hoy los trabajadores citrícolas de negociar con la patronal, estrategias que el sindicato muchas veces desconoce, y otras que directamente no avala, pero que se van constituyendo como estrategias de lucha muchas veces sin conexión entre sí.

En cuanto a la repercusión que adquiere la diversidad en las relaciones laborales y situaciones de empleabilidad que posee el sector uno de los entrevistados afirma:

¹² Ley 10.809, del estatuto para el trabajador rural donde se establecen normas para la retribución de servicios, instalación de viviendas, etc. y la Ley N° 13.035 referente a remuneraciones, vivienda, etc, la cual sustituye a la anterior.

“bueno es que había unos compañeros del SUDORA que con el mate de la mañana se hablaban algunas cosas. No se hablaba mucho. Por otro lado tenés que tener en cuenta que esa gente viene cada 15 días a Salto a ver la familia, por dos días y en un fin de semana lo que menos quiere es salir, plantéale que va a tener una reunión cuando venga, no quieren saber de nada”. (Trabajador de la cosecha del citrus).

Estas situaciones donde las repercusiones de la reestructuración productiva y salvaje instalación del modelo neoliberal impactan fuertemente en la vida cotidiana de los trabajadores del citrus, les exige a estos el desarrollo de estrategias individuales de superación para subsanar la disminución de los ingresos familiares, la lógica asiste a que no interesan las condiciones sino mas bien cuanto sea el ingreso, lo que desemboca a que el trabajador tenga que realizar horas extras, aceptar el trabajo informal y la precariedad en las condiciones laborales implicadas. De tal manera impactan en las acciones colectivas estas condiciones de precariedad que tras la reducción del tiempo antes destinado a la militancia sindical, los trabajadores de este modelo buscan otros espacios donde se puedan volcar el conjunto de preocupaciones que muchas veces escapan a las tradicionales preocupaciones de los sindicatos.

Como hemos visto en párrafos anteriores, las fragmentaciones impactan en el sector citrícola y tienen su eje central en las segmentaciones de la fuerza de trabajo por tanto se genera una ampliación de las distancias objetivas y subjetivas entre los distintos grupos de trabajadores. En el año 2000 el SUDORA reclama “la solidaridad de la clase trabajadora y la sensibilización de los políticos” y destacan que la tercerización ha sido el instrumento utilizado por las empresas para desmembrar al SUDORA.

En referencia al impacto directo causado por las tercerizaciones en sector citrícola, los representantes actuales del SUDORA expresan lo siguiente:

“Antes la estrategia era que vos como sindicato negociabas con un solo patrón, negociabas el precio, el salario, el incentivo, sindicato y empresa directamente. Luego de un paro, ocupación, varias vueltas, con apoyo de otros sindicatos, hasta terminar este convenio. En ese marco se negociaba directamente con la patronal (...) Luego cuando empieza la ola de la tercerizaciones, que no es solo acá, era a nivel nacional, había que negociar con cada empresario chiquito, con cada empresario tercerizado, peor aún por que ahora existe una ley (...) en el 95 no existía, el contratista decía que quedaba sin solvencia y quedaba por eso nomás”.

Se constata que **la tercerización** ha sido el instrumento utilizado por las empresas para desmembrar al Sindicato, incluso favoreciendo la formación de otro Sindicato el “de la empresa”, como mencionan algunos de los entrevistados. No obstante, afirmaron que en la década del 90 el SUDORA logra restablecer los vínculos con los trabajadores de las chacras.

El proceso de movilización en relación al Convenio Colectivo como estructurante de las negociaciones logra restablecer el vínculo entre los trabajadores del citrus, como se afirmó antes en el año 1996, se realizó una movilización que logra firmar el primer Convenio, mientras que en el año 1998 se retrocede en las negociaciones y prácticamente se igualan las condiciones al año 1995. Durante éste periodo se agudizan las persecuciones sindicales, las listas negras, la ola de expulsión de los trabajadores sindicalizados, se retrocede en las condiciones salariales, se identifican pagos fuera de fecha, entre otros. Esta situación se mantiene hasta la Convocatoria de los Consejos de Salarios en el año 2005, donde se conforma una mesa de negociación tripartita donde se logra que participen las empresas citricolas de todo el país. Los Consejos de Salarios como primer medida comienzan a dialogar tomando los acuerdos alcanzados en el año 1996, cuestión que es vista como positiva por los trabajadores ya que permitió llegar a las negociaciones con un piso salarial mejor.

De esta forma el Sindicato identifica cambios en el marco legal entorno la ley de las tercerizaciones, y en lo referente a la implementación del Consejo de Salarios desde el año 2005 a la fecha. Dichos aspectos hacen referencia a nueva coyuntura política, las bases para la negociación colectiva desde el Estado se ponen en marcha con la implementación de los Consejos de Salarios. En este sentido se registra el siguiente discurso por parte de los actuales dirigentes del SUDORA:

“Hay otros sindicatos que tienen muchas corrientes internas, y en esto no escapa el tema económico, el tema de gobierno. Acá tenemos ciertas visiones por ejemplo sobre la actitud del gobierno, del consejo de salarios tenemos la virtud de tener mas o menos la misma. Algunos no lo llamamos de izquierda.”

Como se mencionó anteriormente en el 2007 se nuclean los representantes de los trabajadores del citrus de todo el país para efectivizar un Convenio a nivel nacional,

afirmando que a pesar que en algunos lugares se cumplía con lo negociado directamente con la patronal es necesario profundizar en el contenido del mismo.

“El Convenio para las movilizaciones definió el precio de la vineta, una persona puede hacer dos o tres de éstas en el día y son setenta u ochenta cajones en el día, mas o menos, depende de la naranja. Se paga con la vineta, el ficto alimenticio esto se logró por convenio. Como Caputto no pagaba, otros sindicatos tuvieron que interceder”. Representantes del SUDORA.

El SUDORA afirma que hay diferencias en las condiciones no solo de trabajo sino en relación a la postura de las empresas frente a los convenios a nivel país. El siguiente discurso reafirma lo anteriormente expuesto:

“Lo que se busca en los consejos de salarios es a nivel de país es equiparar una misma forma y dinámica de producción, es tan irregular lo que pasa en todos lados. Con unas empresas tenés convenios y con otras no.” (Expresiones de integrantes del SUDORA).

Los representantes del Sindicato en referencia al Consejo de Salarios Rurales, relatan que participan del grupo del citrus, que poseen una plataforma y se realiza una agenda para discutir, se llega a esta instancia de negociación con el antecedente del consejo tripartito, en donde participan no como sindicato sino como Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines- UNATRA- (quien negocia en los Consejos de Salarios).

Cabe destacar que la plataforma presentada a la mesa de negociación del Consejo de Salarios, incluye la remuneración de “la hora a la orden”, la hora de descanso en la jornada laboral, evitar los problemas generados por la espera del ómnibus para el traslado, la empresa debe asumir los costos de alimentación, implementación de la licencia sindical, viático por transporte, y categoría para el arrancador de naranja (especialización).

Con respecto a los Consejos de Salarios, uno de los dirigentes entrevistados, hace referencia a que en el año 1998 no se pudo renovar el Convenio Colectivo y en su defecto la dirección del Sindicato fue expulsada en pleno de la empresa, de esa forma se encontró un camino hacia la unificación de los sindicatos rurales, y reconocer que las reivindicaciones “son las mismas”, la UNATRA (Unión Nacional de Trabajadores Rurales

y Afines) hace un aporte central en este sentido acompañando al SUDORA y por su parte la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) permite que los trabajadores del citrus se vinculen con otros sindicatos de la región.

Vale considerar que el SUDORA a pesar de participar sostenidamente de los espacios colectivos mencionados, vive hoy un complejo de debilitamiento marcado por una fuerte tendencia hacia la pérdida de representatividad, variable que influye directamente en las negociaciones llevadas a cabo por el movimiento, esta cuestión no es abordada en profundidad de este documento pero se toman en tal sentido las palabras de un trabajador del citrus para ilustrar:

“Ahora el Sindicato ha perdido mucho lugar en cuanto a la participación, creo que la dirección del Sindicato no ha sabido convocar, pero mirá que cuesta mucho lograr esa participación que tuvo un tiempo atrás, va a costar mucho.” Aseguró trabajador de empresa Los Olivos de Guaviyú.

De este modo considero que tras esa representatividad cuestionada, se generan trayectorias o caminos paralelos al Sindicato, otras formas de agruparse, de encontrarse los trabajadores, Antunes (2000) reafirma que el sindicalismo es solo una de las posibilidades que encuentra la clase-que-vive-del-trabajo para organizarse entre las que se destaca esta última por su centralidad histórica.

III.4. Breve acercamiento a expresiones colectivas del sector citrícola.

Cabe detenerse ahora, sobre aquellos movimientos no visibles, aquellas trayectorias paralelas al sindicato que nacen del espacio cotidiano del trabajo. Por tanto “es preciso contemplar un conjunto de expresiones que hacen a la cotidianidad del trabajador, la familia, el barrio, el “boliche”, la división sexual del trabajo, uso del tiempo libre, etc.; todos aspectos que de alguna manera van construyendo la historia de cada colectivo.” (Sarachu; 1998; 139)

Según Alves (1996) la crisis del sindicalismo, en referencia a una estrategia de acción ofensivo/ defensivo, se caracterizada por la descomposición del poder sindical en los

países centrales, expresa la incapacidad de los sindicatos o del sindicalismo en resurgir con una perspectiva de clase ante una nueva ofensiva del capital, que promueve transformaciones sociopolíticas de mayor relevancia.

Los desafíos para los sindicatos pasan por la renovación de las formas de representación, la reconstitución de un actor, la elaboración de un discurso ideológico y la búsqueda de nuevas relaciones con los partidos políticos. Se hace referencia a un desafío estratégico para el sindicalismo que debe adoptar posturas de confrontación ante la ofensiva del capital a la producción.

Con respecto al lugar del sindicato y a la militancia política partidaria de sus miembros uno de los entrevistados afirma lo siguiente:

“Cada uno tiene su corazón político, los movimientos políticos están un pasito más adelante, el sindicato como espacio político es un ámbito de aprendizaje y desarrollo del trabajador en su conciencia de clase (...) Hay momentos que es difícil distinguir donde está la línea hasta donde milito sindical o políticamente, uno tiene una ideología”. (Expresiones de un ex dirigente del SUDORA).

Por otra parte el movimiento genera experiencias de trabajo colectivas desde otro lugar, los trabajadores del citrus se nuclean para satisfacer necesidades de vivienda, organizarse para prestar el servicio de transporte, entre otras experiencias que se gestan por vías paralelas al sindicato, a pesar de que algunos de los trabajadores participan en el SUDORA.

Según relata un trabajador de la empresa de Jugos NOLIR con respecto a la experiencia en trabajo en una cooperativa de vivienda:

“nacieron de dos sindicatos de la bebida y de la construcción COVIFOEB y COVISUNCA. Eran las primeras cooperativas fusionadas del país. Estando las dos cooperativas juntas se les facilitó el trabajo cuando vino la etapa de las obras. Había dos manos de obra la mano de obra planificada y la mano de obra benévolo que la volcaron los 97 cooperativistas (...) COVIFOEB estaba compuesta por los trabajadores de la Crush, Urreta y los trabajadores de la Coca-Cola.”

También en el relato se visualiza cómo los trabajadores de NOLIR S.A, asumen la responsabilidad de gestionar tal empresa:

“después Crush pasó a ser Nolir, Urreta siguió siendo Urreta, mas allá que ahora es una cooperativa de los trabajadores; y el caso de Coca Cola; que tenía una planta industrial a pocas cuadras de la actual cooperativa; paso a ser parte de lo que era hace 40 años un depósito, hoy NOLIR es una fábrica de jugos; los 67 socios (ex empleados) trabajaban en esas tres empresas fusionadas”. Actualmente CORALER S.A. compró la fábrica de jugos y los trabajadores pasaron a ser empleados de dicha firma.

Los representantes del SUDORA también le otorgan un especial valor al apoyo recibido por parte de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA), que imparte a los trabajadores del citrus cursos de Capacitación gremial, a través de convenio con UITA. El SUDORA obtuvo una chacra para producción ecológica como opción laboral que consta de seis hectáreas y está ubicada cerca de la ciudad de Salto, lo que se produce allí se comercializa en la feria de la ciudad.

Por otro lado se identifica una experiencia de trabajo cooperativo para el traslado del personal, la cual es contratada por CORALER S.A., tal como plantea un trabajador administrativo de la empresa:

“Los contratistas y las cuadrillas de CORALER tienen el mismo sistema, la empresa les provee la locomoción sea trabajador tercerizado o de CORALER S.A (...) es la cooperativa que presta el servicio de ómnibus, mismo tipo de coche y los mismos horarios.”(Expresiones de Administrativo de CORALER S.A.)

De todas formas habría que estudiar más a fondo estas experiencias ya que se pueden encontrar múltiples rupturas en estos procesos donde los trabajadores pretenden autogestionarse. En la revista de Estudios Cooperativos (2009) se reconoce que un proceso acelerado de autogestión que no permita que se afiance un camino de formación de los trabajadores para llevar adelante el proyecto con una lógica empresarial propositiva, probablemente se irá vulnerando. Siguiendo a J. Sarachu (2009) no es fácil pasar de un sindicalismo reivindicativo a un “sindicalismo de gestión” el cual se caracteriza por mantener la defensa de los derechos de los trabajadores a su vez que incorpora valores para la autogestión responsable.

Es necesario retomar a Neffa (2005) quien afirma que “el trabajo tiene una dimensión social, que de manera directa o indirecta pone de manifiesto que en lugar de simples individuos que trabajan, va emergiendo una realidad que se va construyendo gracias a la cooperación simple o compleja articulada alrededor del proceso de trabajo, que es de responsabilidad colectiva. A mi entender el compromiso que asume el trabajador con sus pares y con la clase a la cual pertenece, se vuelve una responsabilidad pública y colectiva. El trabajador colectivo asume multiplicar y potenciar tales experiencias, hace emerger de sus acciones el uso de una responsabilidad que se propone romper con fuertes procesos de sometimiento, el autor plantea que es desde el espacio del trabajo desde donde se lucha por la emancipación y desde donde repica y se debe hacer eco hacia otras esferas de la vida social del trabajador que no se reduce al trabajo.

• Consideraciones Finales

En general este trabajo se integra a la línea de investigación que considera que se está ante la existencia de un cambio en el sistema de producción, sobre todo de las transformaciones en el mundo del trabajo, en la última década. Tal como se identificó a lo largo de este documento se visualiza que se ha venido gestando un cambio también en el plano ético, impactando fuertemente en los procesos de constitución de identidades de la clase trabajadora. (Supervielle; 1995).

Otros de los factores relevantes que ha sido puesto a consideración es el lugar del mercado como regulador de la oferta y demanda en el mundo del trabajo, causando una segmentación y desintegración de intereses colectivos, afianzando procesos crecientes de individualización de intereses en desmedro de los intereses colectivos.

Esta Monografía propuso un acercamiento al sector citrícola desde una mirada panorámica, teniendo en cuenta tres ejes que entrecruzan el análisis propuesto. Dichos ejes son la precarización, flexibilización y tercerización, los cuales son entendidos como mecanismos que se generan a partir de la instauración de la reestructuración productiva en el sector citrícola. Se pretende dar cuenta de los impactos que generaron dichos mecanismos, retomando algunos testimonios que dan cuenta cómo viven dichos procesos de transformación, los trabajadores de éste modelo.

Se evidencian cambios profundos causados por la reestructuración productiva, pero también se registran aspectos que marcan continuidad con el modelo productivo anterior, esta lógica se manifiesta en un control exhaustivo del trabajador en su espacio de trabajo, lo cual se ve expresado en el siguiente discurso: “se coloca un numero en la espalda y se anota cada vez que el trabajador solicita ir al baño”. El control también se realiza al no permitir a los trabajadores vincularse al sindicato, y el control sobre el tiempo libre, situación que se agudiza en los establecimientos rurales donde el trabajador se dedica a “cosechar hasta que haya fruta” no maneja el tiempo en que la tarea va a culminar, ni la cantidad de horas destinadas al trabajo diariamente. Por otro

lado las rupturas con el modelo anterior son identificadas como las posibilidades que encuentra el trabajador para reivindicar por sus derechos ya que los espacios de negociación se han diversificado, en un sector que desde sus inicios marca un sistema de producción, con ciclos ocupacionales signados por la estacionalidad y la zafralidad en la actividad productiva.

Tras la paulatina instauración de la reestructuración productiva en el sector citrícola, las acciones colectivas se han visto impactado por diversos mecanismos. Estos mecanismos son sumamente destructivos de la fuerza humana que trabaja, la precariedad en las condiciones de empleo y flexibilización laboral. Ambas categorías responden a lo lógica de explotación que mantiene el capital, contra las cuales los trabajadores del citrus, en el Departamento de Salto, desarrollar estrategias de lucha para reivindicar mejores condiciones laborales.

En la década del 90, las empresas agroindustriales citrícolas ponen en marcha estrategias que vulneran los derechos de los trabajadores, agudizando las condiciones de precariedad en los diversos espacios de trabajo. En tal sentido el SUDORA, ante la evidente ofensiva del capital comienza a trazar su camino y expandirse como movimiento de trabajadores del citrus, convocando a diversas movilizaciones y generando una plataforma reivindicativa de los derechos de los trabajadores del citrus que se mantiene al día de hoy.

En un primer capítulo, el sector citrícola se caracteriza como principal sector productivo del Departamento, lo cual nos permite ubicar al sector, el modelo productivo y sus impactos en la clase trabajadora, reconociendo la precariedad en las condiciones laborales las cuales impactan en la subjetividad de los trabajadores del citrus. Es importante reconocer que la flexibilización en las condiciones laborales está asociada a una forma de producción, donde la mayoría de los trabajadores poseen contratos de trabajo de tipo zafral, los cuales son recontratados durante algunos periodos ocupacionales altos por las mismas empresas citrícolas; situación que provoca la existencia de un “grupo estable de trabajadores” que depende de los ciclos productivos propios de la agroindustria citrícola. Este aspecto no es menor ya que indica que la

citricultura se ha caracterizado desde sus comienzos por mantener este tipo de ciclos ocupacionales, lo que da la pauta de que esta determinación trasciende los diversos modelos productivos.

Se profundizó, en el segundo capítulo, en la compleja diversidad de situaciones laborales que enfrenta el sector citrícola, relaciones laborales que dependen de los ciclos ocupacionales, pero que de todas formas otorgan a los trabajadores del sector una vivencia de estabilidad. Esta manifestación cuestiona fuertemente la noción de “inestabilidad laboral” manejada y atribuida a estos tipos de empleo. Se debe considerar que los trabajadores de este sector productivo logran reconocer los “tiempos de producción” y las demandas de fuerza de trabajo, consiguiendo por tanto transitar por el mercado de trabajo aceptando las reglas y los ciclos, en fin, los ritmos impuestos en esta actividad productiva. De todas formas vale mencionar, tal como plantea Piñeiro (2008) que la precariedad impacta en dos sentidos, por un lado la precariedad objetiva en el empleo que genera la inestabilidad laboral, bajos ingresos y la desprotección social, y por otro lado la precariedad subjetiva, registrándose que la mayoría de los trabajadores poseen bajos niveles de satisfacción con la tarea que realiza.

Se identifica la instalación de las tercerizaciones en el sector, se proyecta que las empresas contratistas de mano de obra rural se extiendan como modalidad de contratación de la fuerza de trabajo, lo cual supone una tendencia a la precarización en las condiciones laborales. Se considera que el Estado frente a las tercerizaciones, debería asumir la responsabilidad de ejercer los controles correspondientes y fiscalizar a las empresas citrícolas, por tanto ser capaz de asegurar a los trabajadores mejores condiciones de empleabilidad a las que hoy se evidencian.

Este trabajo intentó dar cuenta de las segmentaciones territoriales, de género y edad que están en la base de la precarización del trabajo en la citricultura, hacer visible los mecanismos de contratación, acercarse al tema de la persecución sindical que hasta estos días sigue vigente. Estos aspectos mencionados se constituyen en algunas de las estrategias adoptadas por las empresas citrícolas en el marco de la reestructuración productiva.

Existe un desafío que el Estado y sus organismos no deberían evadir, asegurar que se mejoren las condiciones en que se contratan hombres y mujeres en la agroindustria cítrica. Se debe tener en cuenta que al día de hoy no se tienen datos sobre las condiciones en que se emplean los trabajadores cítricos, así como tampoco se conoce la cantidad total de trabajadores que se emplean en cada zafra.

En tal sentido los aportes del tercer capítulo, hacen mención al trabajador colectivo, y a la historia del SUDORA. El trabajador sindicalizado en un modelo de reestructuración productiva, lucha por la consolidación del colectivo que se encuentra en un conflicto interno entre el sometimiento del trabajo al capital y la búsqueda permanente de caminos de emancipación desde el espacio del trabajo otras esferas de la vida social. (Sarachu; 2000). Los trabajadores cítricos a pesar de presentar altos niveles de sindicalización continúan necesitando de espacios de negociación capaces de convocar al sector en su totalidad.

Cabe señalar que las reivindicaciones del SUDORA desde la década del 90 hasta la actualidad están relacionadas al derecho a mejorar el acceso a las protecciones sociales que involucra al trabajador y su familia, (registrándose en la actualidad intoxicaciones por el uso abusivo de agrotóxicos), mejoras salariales y sobre todo se reivindica el derecho a la organización de los trabajadores.

De este modo la movilización de los trabajadores más allá de su expresión sindicalizada, se vuelve necesaria para controlar, organizar, capacitar y representar a los trabajadores del citrus. El SUDORA se legitima como una de las pocas organizaciones que orienta sus acciones a disminuir la precariedad instalada en el sector, por lo cual se considera central reconocer la historia del Sindicato, jerarquizando las acciones llevadas a cabo en la última década. Tal como hemos visto el SUDORA se enfrenta por un lado a las reiteradas estrategias del capital para deslegitimar toda acción colectiva, y potenciar las negociaciones individualizadas.

En referencia al desafío que se asume desde el Trabajo Social, tomo las palabras de Netto (1996; 123) "los profesionales que defienden una dirección social estratégica para

el Servicio Social no pueden contentarse con la señalización del mercado de trabajo: deben conectarla al análisis de las tendencias societarias macroscópicas y a los objetivos y valores del proyecto social que privilegian". Por tanto considero central abordar estos temas con el compromiso de recuperar las vivencias de los trabajadores, sobre todo comprender los procesos históricos de este sector productivo.

Debe existir un esfuerzo desde el espacio profesional, de poder analizar las transformaciones en el mundo del trabajo, que se han venido dando de forma vertiginosa en estas últimas décadas, tal como plantea Sarachu (1998; 84) "no se trata de reciclar conceptos o categorías de análisis que han sido superadas, pero la complejidad de la situación actual exige un esfuerzo permanente de aproximación a nuevas realidades y expresiones y su vinculación a viejas tendencias y fenómenos". Es así que encontrar las rupturas y tejer nuevas continuidades entre las diversas trayectorias y vivencias, es un desafío inmenso que el Trabajo Social no puede eludir. Es necesario asumir estos desafíos que deben ser integrados a la práctica profesional cotidiana, en palabras de Iamamoto (1997; 14) "es fundamental importancia para el Servicio Social en una doble perspectiva, poder aprehender, por un lado, las variadas expresiones que asumen, en la actualidad, las desigualdades sociales, su producción y reproducción ampliada; por otro lado, para poder proyectar y fortalecer las diversas formas de resistencia y de defensa de la vida presentes en la sociedad."

Bibliografía

- Antunes, R. "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", San Pablo, Brasil. Editorial. Boitempo. 1999.
- Antunes, R. "El Trabajo y los sentidos". Cuaderno 1; Serie: Desafíos del Mundo del Trabajo". Grupo de Estudios del Trabajo. Octubre de 2000.
- Burgueño, M. "El Plan de Atención a la Emergencia Social: una mirada desde la integración social". Tesina de Grado: Licenciatura Trabajo Social; FCS; UdelaR. Marzo de 2008.
- Castel, R. "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado." Editorial Paidós. Argentina. 1997
- Harvey, D. "La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural". Amorrortu Editores. Bs.As. – Madrid. 2000
- Harvey, D. "O Novo Imperialismo". Edicoes Loyola. Brasil. 2004
- Iamamoto, M. "El Servicio Social en la contemporaneidad, trabajo y formación profesional". Editorial. Cortez. San Pablo. 2000.
- Lombardo, L. "FORMAS DE USO DEL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE SALTO: análisis de la precariedad en dos sectores diferentes de actividad". Tesina de Grado: Licenciatura Trabajo Social; FCS; UdelaR. Mayo de 2006.
- Marcuse, H. "Razón y Revolución". Alianza editorial. Madrid, España. 1971.
- Mattoso, J. "A Desordem do Trabalho". Ed. Scritta: Primera: Reimpresão. São Paulo. 1996.
- Mota, A.E. "A nova fábrica de consensos". Ed. Cortez. São Paulo, Brasil. 1998
- Neffa, J.C. "Evolución, estructura y nuevas tendencias en el funcionamiento del mercado de trabajo". CLACSO. Bs. As. Argentina. 2005.
- NETTO, J.P. "Capitalismo Monopolista e Serviço Social". Editorial Cortez. São Paulo. 1992
- Pastorini, A. "Debates, Desafíos, y Perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea". DTS. 2001.
- Piñeiro, D. "El trabajo precario en el campo uruguayo". Edición: Comisión Sectorial de Enseñanza, UdelaR. Montevideo. Mayo de 2007.

- Piñeiro, D.y Mariela Bianco. "La influencia del ingreso en la precariedad laboral: el caso de los trabajadores de la esquila". En: Enrique Mazzei (Comp.) El Uruguay desde la Sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación. Depto. de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo. Pp:413-426. 2003
- Riella, A.; Tubio, M. Los trabajadores Zafrales en el Agro Uruguayo: el caso de los cosecheros en la citricultura. Universidad de la Republica, FCSS, Departamento de Sociología-Regional Norte. Uruguay. 2001.
- Sarachu, G. Fragmentaciones en el Mundo del Trabajo y sus Impactos en los Colectivos de Trabajadores: Experiencias en el Sindicalismo Uruguayo. Universidade Federal Do Rio De Janeiro, Escola De Serviço Social, Programa De Pós-Graduação, Mestrado Em Serviço Social. Rio De Janeiro. 1998.
- Soares Teixeira; Araujo de Oliveira, Manfredo. Neoliberalismo e reestruturação produtiva: "As novas determinações do mundo do trabalho". Universidad Estadual do Ceará. Editorial Cortez. Sao Paulo. 1996
- Vasapollo, L. O TRABALHO ATÍPICO E A PRECARIÉDADE. En: Antunes. R. (Org): "Riqueza e miséria do trabalho no Brasil". Boitempo, Sao Paulo, 2006.

Fuentes Documentales

- Ley Nº 10.809. Estatuto para el trabajador rural. Montevideo, Octubre de 1994.
- Ley Nº 12.589. Salarios Mínimos de los Trabajadores Rurales. Montevideo, Diciembre de 1958.
- Ley Nº 13.035. Sustitución de Artículos del Estatuto para el Trabajador Rural. Montevideo, Enero de 1952.
- Piñeiro, Diego. "TRABAJADORES RURALES Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: El caso de Uruguay". Bs. As. 1997.
- Revista Estudios Cooperativos, Año 13; Nº 1. Unidad de Estudios Cooperativos. UdelaR. Montevideo. /etica/HTML/salto.doc. Diciembre de 2003.

- Rios, G. "El escenario etico de la socioeconomia y el desarrollo en el Departamento de Salto. En Internet: <http://www.rau.edu.uy/universidad>. 2009
- Semanario Brecha / Rel-UITA: "Las Naranjas de la Ira". Montevideo. Julio de 2003.